

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT TOBAMIX FERRUMINDO KOTA TANGERANG

Aditya Kurniawan¹, Abdul Azis²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jakarta of Academic Foundation

Email: aditjayaservice@gmail.com¹, dosen02241@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. The purpose of this study is to determine the influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Work Spirit at PT Tobamix Ferrumindo Tangerang City, both partially and simultaneously.

Methods. The method used is a causal associative method using quantitative. The sampling technique used is saturated sampling using a sample of 50 respondents.

Results. The results of this study are that Work Discipline has an effect on Employee Work Spirit with a correlation coefficient of 0.516 having a moderate level of relationship. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(4.177 > 2.011)$ thus H_0 is rejected and H_1 is accepted meaning that there is a partial effect between Work Discipline on Employee Work Spirit at PT Tobamix Ferrumindo Tangerang City. Work Environment has an effect on Employee Work Spirit at PT Tobamix Ferrumindo with a correlation coefficient of 0.622 having a strong relationship level. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.508 > 2.011)$ thus H_0 is rejected and H_1 is accepted meaning that there is a partial significant effect between Work Environment on Employee Work Spirit at PT Tobamix Ferrumindo Tangerang City.

Implications. Work Discipline and Work Environment have an effect on Employee Morale at PT Tobamix Ferrumindo Tangerang City with a correlation coefficient of 0.713 having a strong relationship level. Hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(24,353 > 3.20)$ thus H_0 is rejected and H_1 is accepted meaning that there is a simultaneous influence between Work Discipline and Work Environment on Employee Work Spirit at PT Tobamix Ferrumindo Tangerang City.

Keywords : Work Discipline, Work Environment, Employee Work Spirit

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang, baik secara parsial maupun simultan.

Metode Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh berjumlah sampel 50 responden.

Hasil. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,516 memiliki tingkat hubungan yang sedang. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,177 > 2,011)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Tobamix Ferrumindo dengan koefisien korelasi sebesar 0,622 memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,508 > 2,011)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial

antara Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang.

Implikasi. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Tobamix Ferrumindo dengan koefisien korelasi sebesar 0,713 memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(24,353 > 3,20)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan sebuah organisasi di perusahaan. Di era bisnis yang kompetitif saat ini, perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas karena kemajuan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin-mesin modern, teknologi dan sistem yang canggih, tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi. Menurut Zamora (2019:49), sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Larasati (2018:1) sumber daya manusia merupakan organisasi yang dibuat berdasarkan visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut. Begitu sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Demi tercapainya tujuan organisasi, sebuah organisasi diharapkan mampu memberikan arahan yang positif bagi karyawannya.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Mulyadi (2015:48), “disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan”.

Indikator-Indikator Disiplin Kerja

a. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja

b. Kepatuhan Terhadap Aturan Kerja

Kepatuhan terhadap aturan kerja adalah bentuk karyawan yang mematuhi aturan kerja dan selalu mengikuti prosedur yang berlaku diperusahaan. Karena peraturan yang dibuat berguna untuk menjaga kelancaran perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Ketaatan pada standar kerja adalah seberapa besar tanggungjawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi Karyawan

Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

e. Etika Bekerja

Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Indikator Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Indikator yang termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut:

1) Tata Ruang

Meja, kursi dan tata Kelola ruangan dapat pula diartikan sebagai pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor serta perabot kantor pada tempat yang tepat, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas bergerak, guna mencapai efisiensi kerja.

2) Temperatur

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda.

3) Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara adalah proses pergantian udara di ruang dengan memasukkan udara dari luar dan membuang udara di dalam ruangan.

4) Pencahayaan

Pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

5) Kebisingan

Kebisingan adalah semua suara atau bunyi yang tidak dikehendaki atau diinginkan karena dapat menimbulkan ketidaknyamanan serta memberi pengaruh negatif bagi kesehatan dan keselamatan pendengarnya.

6) Bau Tidak Sedap

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

7) Warna

Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

b. Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Indikator yang termasuk ke dalam lingkungan kerja non fisik yaitu sebagai berikut:

1) Hubungan Atasan dengan Atasan

Hubungan ini harus bersifat positif karena hubungan atasan dengan atasan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika hubungan ini negatif, maka akan terjadi banyak perbedaan pendapat yang menyebabkan sesama atasan seringkali membuat komunikasi mereka menjadi kurang baik. Akibat dari kurang harmonisnya hubungan atasan dengan atasan ini, karyawan menjadi bingung dalam melakukan pekerjaannya karena instruksi yang diberikan antara atasan satu dengan atasan lain berbeda.

2) Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan dengan atasan harus positif. Hubungan atasan dengan bawahan dapat dikatakan positif jika hubungan keduanya terjalin dengan baik, sehingga memudahkan karyawan dalam mendiskusikan segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan.

3) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Hubungan sesama rekan kerja juga harus positif. Hubungan positif antar sesama rekan kerja adalah hubungan yang terjalin baik antar teman kerja. Hubungan baik adalah hubungan antar teman yang saling membantu dan berbagi dalam melakukan pekerjaan.

Semangat Kerja

Menurut Burso (2018:325) “ semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Indikator Semangat Kerja Karyawan

a. Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi selalu mengharapkan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda sehingga instansi/organisasi dapat mencapai tujuan secara optimal. Bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menghubungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan bukan karena adanya pelaksanaan

c. Kerjasama

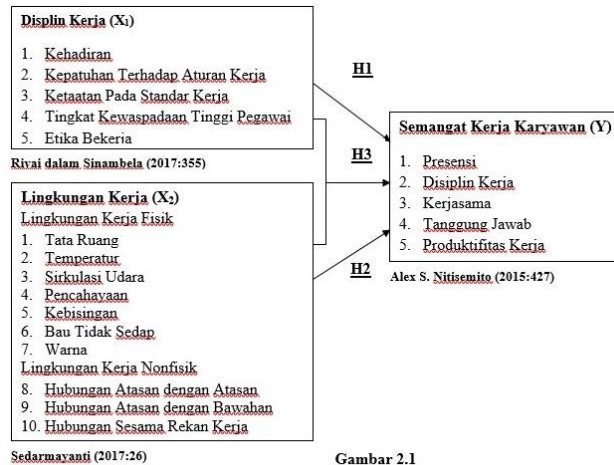
Kerjasama diartikan suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaan untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk itu kepentingan adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi, baik dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. Tanggung jawab juga merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah diwajibkan kepadanya, dan jika terjadi kesalahan yang disebabkan karena kelalaiannya, maka seseorang dapat dituntut atau dipersoalkan.

e. Produktivitas Kerja

Produktivitas sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Dari pendapat – pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu dan jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Indikasi yang menunjukkan kecenderungan umum rendahnya semangat kerja adalah rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering kali terjadi, dan pemogokan.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis

- Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin terhadap semangat kerja karyawan pada PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang.
 - Ho1 : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang
 - Ha1 : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja Terhadap Semangat kerja karyawan pada PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang.
- Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang.
 - Ho2 : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang.
 - Ha2 : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang.
- Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang.
 - Ho3 : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang.
 - Ha3 : Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Dalam penelitian melakukannya diperusahaan sebagai objek penelitian, perusahaan tersebut selain menjadi objek juga berperan sebagai sumber data, data diperlukan dalam penelitian dengan hasil peneglolaan data diketahui apakah variabel yang diteliti memiliki hubungan antara satu variabel dengan variabel lain.

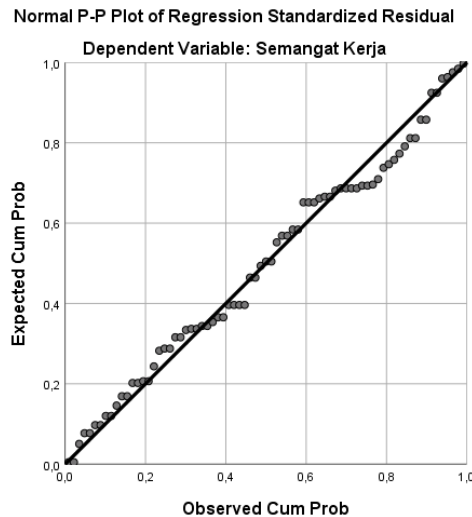
Tempat penelitian dilaksanakan di PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang yang beralamat di Jl. Mauk KM 1-5. Pabuaran tumpeng No.8 Kec. Karawaci Kota Tangerang, Banten.

Waktu penelitian ini dimulai pada Maret – selesai, dan dilakukan secara bertahap, mulai dari meminta izin pada pihak PT Herona Express Tangerang Selatan, dengan mengupulkan data-data yang diperlukan dan kemudian berkonsultasi.

Populasi yaitu suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang akan mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:117). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 50 karyawan pada PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang.

Menurut Sugiyono (2018:215) “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dalam penelitian ini jenis teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018:82) teknik sampel jenuh adalah “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang dengan jumlah 50 orang.

4. Hasil Dan Pembahasan Uji Normalitas



Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)

Gambar 4.2

P-P Plot Uji Normalitas-Penyebaran Titik Residual

Pada gambar 4.2 grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik *normal probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini ditandai dengan titik-titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogrov- Smirnov Test dengan syarat *significancy* $\alpha > 0,05$. Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogrov-Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogrov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,94889199
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,095
	Negative	-,087
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian ada pada tabel 4.13 di atas, maka hasil dari uji normalitas dengan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S) di atas menunjukkan diperoleh nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Analisis Koefisien Determinasi (R square)

Tabel 4.24

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,512 ^a	,262	,250	2,68172

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)

Berdasarkan analisis pada tabel 4.24 di atas, diperoleh hasil nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,262 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) sebesar 26,2% sedangkan 73,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.25

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,658 ^a	,433	,424	2,35007

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)

Berdasarkan analisis pada tabel 4.25 di atas, diperoleh hasil nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,433 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) sebesar 43,3% sedangkan 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.26

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 ^a	,562	,547	2,08341

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)

Berdasarkan analisis pada tabel 4.26 di atas, diperoleh hasil nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,562 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) sebesar 56,2% sedangkan 43,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

a. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.27

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,586	7,562		1,400	,168
	X_1	,735	,176	,516	4,177	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.27 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,177 > 2,01$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.28

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,872	3,180		7,821	,000
	X_2	,456	,083	,622	5,508	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,508 > 2,01$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara paraisal antara Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.29

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	791,826	2	395,913	24,353	,000 ^b

Residual	764,094	47	16,257		
Total	1555,920	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 4.29 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(24,353 > 3,20)$ hal ini juga dapat diperkuat dengan atau $\rho \text{ value} < Sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10,586 + 0,735X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,516 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **sedang**. Nilai determinasi sebesar 0,262 atau 26,2% sedangkan sisanya sebesar 73,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,177 > 2,01)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan diterima H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara pasial antara Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 24,872 + 0,456X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,622 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai determinasi sebesar 0,433 atau 43,3% sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,508 > 2,01)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan diterima H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara pasial antara Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,600 + 0,519X_1 + 0,377X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,713 artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Nilai determinasi sebesar 0,562 atau 56,2% sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(24,353 > 3,20)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang masih belum maksimalnya disiplin dan lingkungan kerja bagi karyawan baru maupun sudah lama bekerja sehingga karyawan kurang pengetahuan dan kemampuan baru yang di butuhkan oleh perusahaan.

6. Kesimpulan

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,586 + 0,735X_1$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,516 artinya memiliki hubungan yang **sedang**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,262 atau 26,2% sedangkan sisanya 73,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,177 > 2,011)$. Dengan

demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang.

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 24,872 + 0,456X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,622 artinya memiliki hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,433 atau 43,3% sedangkan sisanya 56,7% dipengaruhi faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,508 > 2,011)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang.

Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,600 + 0,519X_1 + 0,377X_2$. Nilai koefisien atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,713 memiliki tingkat hubungan yang sangat **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,562 atau 56,2% sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(24,353 > 3,20)$, dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Anoraga, Pandji. 2014. *Pengantar Bisnis Pengelola Dalam Era Globalisasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi, Irham. 2018. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, Anang. 2018. *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. 2016. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Manullang. 2014. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: UGM.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: CV. Alfabeta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Randi. 2018. *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga
- Ricardianto, Prasadja. 2018. *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, Yuniarsih, Tjuju. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widodo, Sri. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.

Jurnal

- Aditya, Firman., Muchayan, Achmad., Damayanti, Elok., dan Ali, Mahrus. 2021. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Karyawan PT. Zentech Global Pratama*. Jurnal Spirit Pro Patria.

- Aeni, Nur., Kuswanto, Heri Gatot. 2021. *The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Work Spirit at The PT. HTSI Cikarang. International Journal of Management Science and Information Technology*
- Beno, Jose., dan Irawan, Dody Nata. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang. Jurnal Saintek Maritim.*
- Darmawan, Akhmad., Aprilianingsih, Sukma Dewi Sri., dan Suwanto. 2022. *Pengaruh Disiplin, Keselamatan Kesehatan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Cebong Kayuindo. Jurnal Manajemen.*
- Helpiana, Herni. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Gading Semesta Transwisata Periode 2019-2021. Jurnal Pendidikan Tambusai.*
- Hidayat, Arif., Kurniawan, Edy., dan Moeins, Anoesyirwan. 2023. *The Influence of Work Environment, Incentives and Work Motivation on Employee Work Spirit at PT. Bio Soltamax Bandung City. Dinasti International Journal Of Digital Business Management (DIJDBM).*
- Jasmalinda. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PESERO) (Studi Kasus Pada Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (PESERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. Jurnal Inovasi Penelitian.*
- Jonathan, Dendri., dan Dewi, Yustina Erti Pravitasmara. 2023. *The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Work Spirit. International Journal of Social Science and Business.*
- Kusmiyatun, Sarah Dwi., dan Sonny. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Resindo Jakarta Selatan. Jurnal Renaissance*
- Shaleh, Muhammad Abdul Rochman., dan Mashariono. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.*
- Suwanto. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Unit Telesales Pada PT. BFI Finance Indonesia TBK. Jurnal Ekonomi Efektif.*
- Vernandes, M. Andre., Haryati, Rice., dan Yuliastanty, Susi. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Antarana Pada PT. Pos Indonesia (PESERO) Di Kota Padang. Jurnal Matua.*
- Wijaya, Hendry., dan Johanes. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Berlian Transtar Abadi Medan. Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen.*