

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA HOTEL BATAMVIEW KOTA BATAM

Oleh : Alwi Wahyudi

Pembimbing: Kasmiruddin

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract. *This research aims to find out whether the organizational climate has an effect on employee morale, to find out whether the work environment has an effect on work morale, and to find out whether the organizational climate and work environment have an effect on work morale. The research method used is a quantitative method and uses secondary and primary data. Primary data was obtained from respondents who were collected through a questionnaire consisting of 24 statements. The sample consisted of 42 respondents who were all employees at the Batam View Hotel. The measurement scale uses a Likert scale. Data analysis includes: validity test, reliability test, simple linear regression test, multiple linear regression test, t test, f test, and coefficient of determination test. This research data analysis technique uses SPSS. The results of this research show, (1) There is a significant influence of organizational climate on employee morale at the Batam View Hotel, (2) There is a significant influence of the work environment on employee morale at the Batam View Hotel, and (3) There is a significant influence of organizational climate and work environment on employee morale at the Batam View Hotel.*

Keywords: *organizational climate; work environment; employee morale*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu kegiatan atau suatu organisasi, hal ini dikarenakan kemampuan sumber daya manusia atau karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan akan mempengaruhi berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam suatu organisasi, karena peranannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Agar organisasi tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya, yaitu menghadapi

perubahan dan memenangkan persaingan. Dalam dunia bisnis, persaingan menjadi salah satu halangan atau rintangan perusahaan tersebut dapat bergerak. Maka dari itu, perusahaan harus benar-benar bisa memikirkan secara matang untuk pengambilan resiko kedepannya tentang persaingan bisnis yang ada. Untuk mendukung ada nya persaingan bisnis, perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Oleh karena itu diperlukan pengembangan pegawai agar mutu dan kemampuan sumber daya manusia yang

telah ada mampu bersaing dan dapat mengikuti perkembangan zaman, terlebih pada era globalisasi, dimana ilmu pengetahuan dan teknologi diberbagai bidang dan juga semangat kerja juga harus diperhatikan didalam zaman yang sedang berkembang dengan sangat pesat. Salah satu contoh untuk meningkatkan SDM yang lebih baik lagi dengan memperhatikan semangat kerja.

Menurut Nitisemito (2010) menyatakan semangat kerja adalah suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Duwi (2007) menyatakan bahwa semangat kerja yaitu sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja serta kerjasama dengan orang lain secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik demi perusahaan, dengan meningkatnya semangat kerja, pekerjaan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat diminimalisir begitu pula absensi akan dapat diperkecil serta kemungkinan perpindahan karyawan akan dikurangi (Siagian, 2007).

Selain faktor dari semangat kerja karyawan, iklim organisasi juga harus di perhatikan oleh perusahaan. Yang mana iklim organisasi juga mempengaruhi dari semangat kerja dari karyawan. Iklim organisasi adalah suatu keadaan, kondisi dan karakteristik dari lingkungan tempat bekerja yang sudah menjadi ciri khas sebuah organisasi yang dibentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi

adalah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang telah dirasakan anggotanya selama mereka dapat beraktivitas dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi.

Iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal organisasi secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi dapat mempengaruhi perilaku mereka (Wirawan, 2013). Lebih lanjut menurut Sedarmayanti (2010) menyatakan bahwa iklim adalah persepsi dan bersifat deskriptif. Persepsi adalah suatu sensasi atau realisasi yang dialami oleh seseorang. Deskripsi adalah apa yang dilaporkan orang mengenai sensasi ini. Sekumpulan persepsi secara relatif bersifat konstan yang dimiliki anggota organisasi mengenai karakteristik dan kualitas budaya organisasi. Mereka membedakan antara situasi aktual (yakni budaya) dan persepsi dari itu (iklim).

Lingkungan kerja yang baik juga akan mendorong timbulnya semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi dalam pekerjaannya. Menurut Tulenan (2015) menyatakan lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan bekerja atau tempat di mana semua kegiatan kerja berlangsung.

Shindaye et al., (2011) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dasyat untuk seorang individu, akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan. Kondisi fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat

semangat kerja pegawai. Organisasi agar dapat mencapai tahap produktivitas pekerja yang tinggi, perlu memastikan bahwa lingkungan kerja fisik sudah mendukung para pegawai (Leblebici, 2012). Pangondian (2011) mengemukakan bahwa sangat penting memperhatikan komunikasi dan lingkungan kerja dalam perusahaan, karena komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Berdasarkan penjelasan dan uraian dan konteks yang sudah di jabarkan lebih dahulu, penulis merasa tertarik untuk meneliti topik yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat kerja Karyawan Pada Hotel Batam View kota Batam”**.

Adapun identifikasi permasalahan pada riset berikut ialah:

1. Bagaimanakah Penataan Iklim Organisasi pada Hotel Batam View Kota Batam?
2. Bagaimanakah penataan Lingkungan Kerja pada Hotel Batam View Kota Batam?.
3. Apakah ada pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja di Hotel Batam View Kota Batam, secara parsial dan simultan?

KAJIAN TEORI

Iklim Organisasi

Sebuah Organisasi selalu dipengaruhi oleh lingkungannya, baik internal maupun eksternal. Davis dan Newstorm (2001) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah “Lingkungan manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka”.

Menurut Litwin dan R.A. Stringer (dalam Wirawan, 2007) bahwa “Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi”.

Keith Davis (2001) mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai *“The human environment within an organization’s employees do their work”*. Pernyataan Davis tersebut mengandung arti bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Dapat disimpulkan iklim organisasi menyangkut suasana internal lingkungan organisasi yang akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Iklim organisasi bukan hanya pada tataran gaya kepemimpinan dan perilaku pegawai yang ada dalam organisasi yang bersifat abstrak, akan tetapi perlu dikaji sejauh mana standar dimensi yang ada dalam iklim organisasi tersebut. Menurut Stringer dalam

Wirawan (2007) dimensi iklim organisasi meliputi:

1. Struktur organisasi
2. Standar-standar
3. Tanggung jawab
4. Penghargaan
5. Dukungan
6. Komitmen

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan Sunyoto (2012) mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Wijayanto (2012) mengartikan lingkungan kerja adalah internal stakeholders merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya internal stakeholders adalah anggota dari organisasi, di mana para manajer memiliki tanggung jawab atas kepentingan mereka.

Isyandi (2004) dalam (wuwungan et al.,2017) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan kerja para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalani tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat

kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa lingkungan kerja di perusahaan terbagi kedalam dua dimensi yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan Baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2001) .
2. Lingkungan Kerja non fisik, adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, Baik hubungan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (sedarmayanti, 2001)

Semangat Kerja

Tohardi (2006) Semangat kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk bekerja dengan giat dalam mengejar tujuan bersama sehingga pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat serta mendapatkan hasil yang memuaskan. Taufiq (2006) Semangat kerja juga diartikan sebagai sikap karyawan yang mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang mendorong mereka untuk bekerjasama dan bekerja lebih giat sehingga menyelesaikan semua tugas dengan baik dan tepat waktu.

Siswanto (2000) mendefinisikan semangat kerjasebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang Baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

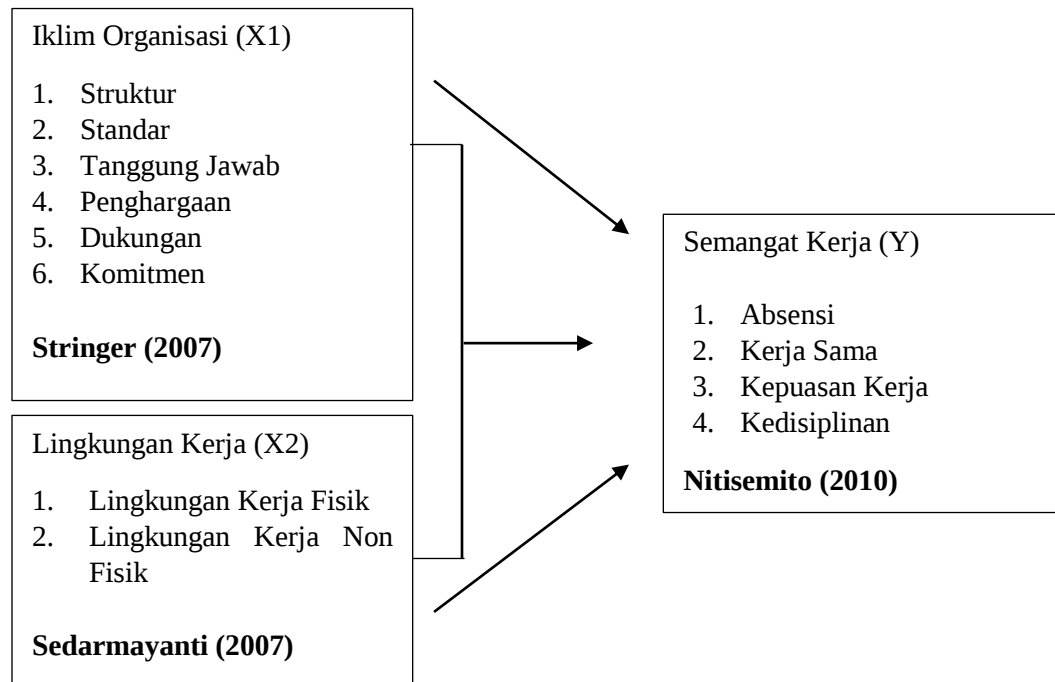
Hartini (2001) mengatakan bahwa untuk mendapatkan pegawai yang lebih bersemangat dan tidak mudah jenuh maka organisasi harus memperhatikan keinginan untuk membangun diri dengan cara memberikan kenaikan jabatan atau promosi bagi yang telah berprestasi dan untuk menghindari rasa bosan dari pegawai maka organisasi perlu mengadakan mutasi kerja, sehingga pegawai tidak jenuh dan lebih bersemangat.

Menurut Nitisemito (2010) bahwa semangat kerja di Perusahaan terbagi menjadi 4 dimensi yaitu:

1. Presensi/Absensi
2. Kerjasama
3. Kepuasan
4. Kedisiplinan

KERANGKA PEMIKIRAN

Dalam kerangka penelitian ini akan membahas permasalahan pokok yang dimana telah dirumuskan dan akan dijelaskan menggunakan indikator dan konsep yang saling berhubungan. Berikut adalah kerangka pemikiran penelitian ini:



HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2013), hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga Iklim Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Hotel Batam View kota Batam.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Hotel Batam View kota Batam.

H3 :Diduga Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Hotel Batam View kota Batam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Batam View Kota Batam. Penelitian ini dilakukan di Hotel Batam View berlokasi di Jl. Bengkong Laut Batam Island (Indonesia), Kabil, Nongsa, Batam City, Riau Island 29433, Indonesia. Penelitian ini dilakukan karena menurut pengamatan dari peneliti adanya masalah yang terjadi pada semangat kerja karyawan pada hotel tersebut. Oleh karena itu peneliti ingin melihat seberapa signifikan iklim organisasi dan lingkungan kerja pada hotel Batam View kota Batam.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada Hotel Batam View yaitu 42 karyawan.

Teknik pengumpulan data, yaitu penyebaran angket/kuesioner menggunakan google form, yang dilaksanakan dengan bekerja sama

dengan manager HRD/personalia.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019). Analisis data kuantitatif adalah analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian dengan menggunakan perhitungan-perhitungan atau uji statistik dari data yang diperoleh dari jawaban kuesioner dan data primer. Untuk melakukan pengujiannya dibantu dengan menggunakan aplikasi *SPSS for windows version 26*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Penilaian masing-masing kevalidan item butir indikator ditentukan dengan cara melihat dari *corrected item total correlation* masing-masing pernyataan yang mana pernyataan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Perbandingan r_{tabel} dalam penelitian ini yaitu menggunakan nilai r_{tabel} dengan $n = 42$ atau $df : n - 2 = 40$ yaitu 0,3044.

Tabel 5.16
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kuisioner

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X1.1	0,565	0,3044	Valid
X1.2	0,489	0,3044	Valid
X1.3	0,616	0,3044	Valid
X1.4	0,469	0,3044	Valid
X1.5	0,510	0,3044	Valid
X1.6	0,590	0,3044	Valid
X1.7	0,697	0,3044	Valid
X1.8	0,573	0,3044	Valid
X1.9	0,497	0,3044	Valid
X1.10	0,561	0,3044	Valid
X1.11	0,581	0,3044	Valid
X1.12	0,424	0,3044	Valid
X2.1	0,653	0,3044	Valid
X2.2	0,813	0,3044	Valid
X2.3	0,675	0,3044	Valid
X2.4	0,754	0,3044	Valid
Y.1	0,743	0,3044	Valid
Y.2	0,875	0,3044	Valid
Y.3	0,856	0,3044	Valid
Y.4	0,832	0,3044	Valid
Y.5	0,703	0,3044	Valid
Y.6	0,718	0,3044	Valid
Y.7	0,803	0,3044	Valid
Y.8	0,707	0,3044	Valid

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Chronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Iklim Organisasi (X1)	0,784	0,60	Reliable
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,698	0,60	Reliable
3	Semangat Kerja (Y)	0,903	0,60	Reliable

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas terhadap masing-masing

variabel yang menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha diatas 0,60. Pada variabel Iklim Organisasi (X1) memiliki

nilai cronbach's alpha sebesar 0,784, pada variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha 0,698, dan Semangat Kerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha 0,903.

Hasil tersebut membuktikan bahwa keseluruhan kuisioner masing- masing variabel iklim organisasi, lingkungan

kerja, semangat kerja sudah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat disimpulkan reliabel serta layak untuk dijadikan sebagai instrument penelitian guna mendata variabel tentang iklim organisasi, lingkungan kerja dan semangat kerja.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana Iklim Organisasi Terhadap (X1) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.558	8.964		-.062	.951
	Iklim Organisasi	.624	.180	.481	3.471	.001
a. Dependent Variable: Semangat Kerja						

$$Y = a + Bx$$

$$Y = -0,558 + 0,624x$$

Dimana:

Y = variabel terikat (Semangat Kerja)

X = variabel bebas (Iklim Organisasi) a

= nilai konstan

B = koefisien arah regresi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. nilai konstan (a) sebesar -0,558 : artinya jika iklim organisasi diasumsikan 0, maka semangat kerja -0,558.

b. nilai koefisien regresi variabel pemberian kompensasi sebesar 0,624 : artinya setiap peningkatan iklim organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,624.

Analisis Linear Sederhana Pada Lingkungan Kerja(X2) Terhadap Semangat Kerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.298	6.270		2.759	.009
	Lingkungan Kerja	.805	.380	.317	2.115	.041
a. Dependent Variable: Semangat Kerja						

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi pada tabel diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan sebagai berikut :

Persamaan regresi
sederhananya yaitu :

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 17,298 + 0.805x$$

Dimana :

Y = variabel terikat (Semangat Kerja) X = variabel bebas (Lingkungan Kerja)

a = nilai konstan

B = koefisien arah regresi

Persamaan regresi diatas padat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan (a) sebesar 17,298 : artinya adalah jika lingkungan kerja diasumsikan (0), maka semangat kerja sebesar 17,298.
- b. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,805: artinya setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,805.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Iklim Organisasi Terhadap Semangat Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.232	.212	4.246
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi				

Berdasarkan tabel diketahui R square adalah koefisien determinasi dan diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,232. Artinya bahwa sumbangan pengaruh iklim organisasi (X₁)

terhadap semangat kerja (Y) sebesar 23,2% sedangkan sisanya 76,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan kedalam model regresi ini.

Koefisien Determinasi (R²) Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.317 ^a	.101	.078	4.594
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Berdasarkan tabel diatas diketahui R square adalah koefisien determinasi. Dan diperoleh R² (R Square) sebesar 0.101. Artinya adalah sumbangan pengaruh lingkungan kerja terhadap

semangat kerja karyawan sebesar 10,1% sedangkan sisanya 89,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukan kedalam regresi ini.

Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial (Uji t) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	17.298	6.270		2.759	.009
	Lingkungan Kerja	.805	.380	.317	2.115	.041
a. Dependent Variable: Semangat Kerja						

Berdasarkan uji signifikasi antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja menggunakan uji t dengan besar df yang sama yaitu 40 dengan taraf signifikasi 5% (2-tailed). Dari hasil pengujian yang telah diperoleh nilai thitung 2,115 > ttabel 1,683 dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,04 < 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan hipotesis yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Hotel Batam View. Artinya

secara parsial variabel lingkungan kerja signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan Hotel Batam View. Hal ini juga dapat diartikan semakin baik lingkungan kerja yang disediakan maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap semangat kerja. Dimana lingkungan kerja yang baik akan membuat suasana yang nyaman dan betah yang pada akhirnya membuat karyawan akan bersemangat melaksanakan pekerjaan pada Hotel tersebut.

Analisis Linear Berganda

Analisis Linear Berganda Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.558	9.080		-.061	.951
	Iklim Organisasi	.624	.242	.481	2.577	.014
	Lingkungan Kerja	.000	.474	.000	-.001	.999
a. Dependent Variable: Semangat Kerja						

Persamaan regresinya yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -0,558 + 0,624 + 0,000$$

Dimana :

Y = Semangat Kerja

a = Nilai konstan

b1,b2 = Koefisien regresi

X1 = Iklim Organisasi

X2 = Lingkungan kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar -0,558 : artinya adalah jika iklim organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) diasumsikan (0), maka semangat kerja sebesar -0,558.
- Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi (X1) sebesar 0,624 dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan iklim organisasi (X1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,624 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,000

dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,000 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

- Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi (X1) sebesar 0,624 dan lingkungan kerja (X2) bernilai positif 0,000 maka secara bersama-sama setiap peningkatan iklim organisasi dan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar $0,624 + 0,000 = 0,624$.

Determinasi (R²) Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.232	.192	4.300
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi				

Berdasarkan tabel diatas R square adalah koefisien determinasi. Dan diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0.232. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh iklim organisasi dan lingkungan

kerja terhadap semangat kerja sebesar 23,2% sedangkan sisanya 76,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model regresi ini.

Uji Simultan (F) Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	217.283	2	108.642	5.875	.006 ^b

Residual	721.193	39	18.492		
Total	938.476	41			
a. Dependent Variable: Semangat Kerja					
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi					

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan diperoleh nilai Fhitung sebesar 5,875 sedangkan ftabel sebesar 3,24. Maka $f_{hitung} = 5,875 > f_{tabel}$ dan nilai signifikasi $0,000 < 0,05$. Karena lebih besar Fhitung dari Ftabel maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel iklim organisasi dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Batam View.

Hal ini dapat diartikan bahwa apabila iklim organisasi dan lingkungan kerja sudah diterapkan secara maksimal oleh perusahaan, maka akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja. Jadi hipotesis ketiga (H_3) yakni “Diduga Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Hotel Batam View” dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap

Semangat Kerja

Setelah dilakukan pengujian, hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel iklim organisasi terhadap semangat kerja 0.001 lebih kecil dari toleransi kesalahan = 0.05 hasil uji t diketahui bahwa thitung lebih besar dari ttabel yakni thitung 3,471 > ttabel 1,683

yang memiliki arah positif terhadap semangat kerja karyawan Hotel Batam View, dan hal ini juga dapat diartikan bahwa semakin baik iklim organisasi maka akan semakin mempengaruhi semangat kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap

Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 0.041 lebih kecil dari toleransi kesalahan = 0.05. Hasil uji t diketahui bahwa thitung lebih besar dari ttabel yakni thitung 2,115 > ttabel 1,683 yang memiliki arah positif dan mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan dan dibangun oleh perusahaan, maka semangat kerja akan semakin meningkat pula .sebaliknya, semakin tidak baik lingkungan kerja yang diberikan, maka semangat kerja akan menurun.

Pengaruh Iklim Organisasi dan

Lingkungan Kerja Terhadap

Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, hasil uji regresi secara simultan

menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 0.00 lebih kecil dari toleransi kesalahan = 0.05. Hasil uji F diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($5,875 > 3,24$) yang memiliki arah positif dan mengidentifikasi bahwa semakin baik iklim organisasi dan lingkungan kerja yang ada, maka semakin baik pula semangat kerja karyawan.

Besarnya pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 23,2% sedangkan sisanya 76,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model regresi ini. Maka hipotesis yang menyatakan “Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Batam View Kota Batam” memiliki pengaruh positif dan signifikan.

KESIMPULAN

1. Pada variabel Iklim Organisasi diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Iklim Organisasi pada Hotel Batam View secara keseluruhan dalam kategori “baik”. Artinya struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, komitmen yang ada pada Hotel Batam View sudah dilaksanakan dengan baik dan sesuai harapan karyawan hotel. pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja pada Hotel Batam View secara keseluruhan dalam kategori “baik” yang artinya menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik pada Hotel Batam View sudah baik dan telah sesuai dengan harapan

karyawan hotel.

Pada variabel Semangat Kerja diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Semangat Kerja pada Hotel Batam View secara keseluruhan dalam kategori “baik” yang artinya menyatakan bahwa absensi, kerjasama, kepuasan kerja, kedisiplinan yang ada pada Hotel Batam View sudah baik dan telah sesuai dengan harapan karyawan hotel.

2. Dengan cara parsial dapat diketahui bahwa variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja. Dimana semakin baik Iklim Organisasi maka akan meningkatkan Semangat Kerja karyawan di hotel Batam View. Dengan cara parsial dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja. Dimana semakin baik Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Semangat Kerja karyawan di hotel Batam View. Dengan cara simultan dapat diketahui bahwa Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan Hotel Batam View.

SARAN

1. Untuk lebih meningkatkan Semangat kerja karyawan pada Hotel Batam View. Hotel perlu memperhatikan iklim organisasinya terlebih pada dimensi penghargaan (*reward*). Penulis menyarankan kepada hotel Batam View untuk lebih meningkatkan semangat kerja karyawan dari segi penghargaan

dengan cara ini maka karyawan mendapatkan penghargaan atas pekerjaannya sehingga mereka akan lebih bersemangat lagi bekerja di hotel tersebut.

Lingkungan kerja non fisik berada pada skor terendah sehingga perusahaan perlu membuat lingkungan kerja non fisik yang baik dengan cara pimpinan membuat seperti gathering terhadap karyawan serta pimpinan agar membangun hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan menjadi lebih dekat dan kekeluargaan yang tinggi. Maka hal tersebut akan bisa membuat semangat kerja karyawan akan meningkat lagi.

Di harapkan kepada hotel Batam View lebih memperhatikan penghargaan yang di berikan memang tepat kepada karyawan yang bekerja dengan bagus sehingga akan memicu semangat karyawan lain untuk melakukan pekerjaannya dan Hotel juga harus lebih memperhatikan lingkungan kerjanya dengan memberikan lingkungan kerja yang baik maka akan membuat karyawan bekerja dengan nyaman. Dengan ada nya penghargaan dan lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan nantinya.

2. Diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk dapat menggunakan sampel yang lebih banyak agar semakin mendekati populasi serta memperoleh hasil yang lebih akurat, dan penelitian tentang variabel bebas dan terikat yang persis dengan judul peneliti bisa dilakukan oleh peneliti

lain dengan judul yang sama tetapi objek berbeda sehingga dapat menjadi bahan perbandingan tentang semangat kerja karyawan pada Hotel Batam View.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Taufik. 2006. Ilmu Sosial dan Tantangan Zaman.
Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Adi Putra Utamajaya, Ayu Sriathi. 2015. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar. Universitas Unud.Vol 4, No. 6 ISSN 2302-8912
- Bedjo Siswanto (2000:245), manajemen sumber daya manusia, Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta; Bumi Aksara.
- Demet, Leblebici. (2012). Impact Of Workplace Quality On Employees Productivity : case study of a bank in

- Turkey, International Journal Of Engineering Sciences & Management (IJESM).
- Handoko, T. H. 2001 . Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Kamal, N., Sumiyati, S., & Purnama, R. (2018). Gambaran Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja Dan Semangat Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Paru Dr. H.A. Rotinsulu Bandung. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 3(3), 34–44.
- Kawet, L. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600–611.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164–179.
- Kurniasari, N. (2014). Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 15(2), 21–31.