

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. CIRCLE K INDONESIA UTAMA AREA UBUD GIANYAR

I Dewa Ayu Putri Oktayeni^{1*} | I Wayan Sukadana² | I Wayan Widnyana³

123: Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: putrioktayeni@gmail.com

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar. Populasi dalam penelitian ini yaitu melibatkan seluruh cabang PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar yang berjumlah 11 cabang dan jumlah karyawan 52 orang yang terdaftar pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar. Sampel dari penelitian ini ditentukan dengan teknik *sampling* jenuh, sehingga jumlah sampel yaitu sebanyak 52 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Kata kunci : kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, semangat kerja karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini persaingan perusahaan semakin ketat sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang kuat dan cerdas. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi manusia merupakan salah satu unsur terpenting, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan optimal karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Guna mencapai tujuan organisasi suatu perusahaan diharuskan untuk meningkatkan potensi sumber daya manusianya dengan kemampuan keterampilannya bahkan dari segi kecerdasan emosional dan spiritualnya adalah suatu objek yang dapat menggerakkan jalannya perusahaan. Salah satu cara yang bisa meningkatkan sumber daya manusia adalah dengan selalu memberikan semangat kerja terhadap karyawan.

Semangat kerja merupakan salah satu dorongan yang menjadikan seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Lebih baik yang

dimaksudkan dalam pekerjaan adalah lebih produktif yang dapat dilihat dari segi efektivitas dan efisiensi. Menurut Hariyanti dalam Darmawan (2019) semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Semangat kerja diperlukan bagi karyawan karena dengan adanya semangat kerja akan mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan atau pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin, dan sebagainya. Jadi, jelas bahwa semangat kerja pegawai sangat menguntungkan perusahaan karena pegawai dapat bekerja dengan lebih efisien. Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh semangat karyawannya dalam melaksanakan tugas masing-masing fungsinya. Setiap perusahaan harus selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi. Semangat kerja karyawan merupakan aset paling penting dalam suatu perusahaan, dalam hal ini perusahaan sebaiknya lebih teliti dalam menjaga sumber daya manusia yang dimiliki.

Semangat kerja karyawan yang tinggi cenderung merupakan suatu hal yang sangat diimpikan oleh setiap perusahaan. Semangat kerja yang dimaksud adalah karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi sebaliknya jika karyawan memiliki semangat kerja yang rendah akan sulit mencapai hasil yang maksimal. Karyawan akan mudah menyerah pada keadaan daripada berusaha untuk mengatasi kesulitan tersebut. Kurangnya semangat kerja karyawan dapat disebabkan adanya masalah yang dihadapi oleh suatu organisasi seperti pengaruh kepemimpinan ditempatnya bekerja, adanya masalah yang dihadapi oleh suatu organisasi dan lingkungan yang kurang nyaman.

Salah satu indikator semangat kerja karyawan tercermin dari tingkat absensi karyawan. Adapun tingkat absensi karyawan pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar dapat dinyatakan pada Tabel 1.

Tabel 1

**Data Absensi Pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar
Tahun 2023**

No	Bulan	Jml Karyawan (Orang) (a)	Jml Hari Kerja (Hari) (b)	Jml Hari Kerja Seharusnya (Hari) (a x b)	Jml Absensi (%)	Persentase Absensi (%)	Persentase Kehadiran (%)
1	Januari	52	21	1092	34	3,11%	96,89%
2	Februari	52	20	1040	35	3,36%	96,64%
3	Maret	52	23	1196	38	3,17%	96,83%
4	April	52	21	1092	36	3,29%	96,71%
5	Mei	52	22	1144	37	3,23%	96,77%
6	Juni	52	22	1144	36	3,14%	96,86%
7	Juli	52	21	1092	38	3,47%	96,53%
8	Agustus	52	23	1196	35	2,92%	97,08%
9	September	52	22	1144	39	3,40%	96,60%
10	Oktober	52	21	1092	35	3,20%	96,80%
11	November	52	22	1144	38	3,32%	96,68%
12	Desember	52	22	1144	39	3,40%	96,60%
Rata-rata						3,25%	96,75%

Sumber: PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar (2023)

Tabel 1 menunjukan bahwa tingkat absensi karyawan PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar dari bulan Januari 2023 sampai bulan Desember 2023 adalah berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi adalah sebesar 3,25 persen. Menurut Mudiarta dkk, (2015:93) bahwa tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Tingkat absensi karyawan PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar sebesar 3,25 persen adalah tinggi dimana dapat menunjukkan semangat kerja karyawan yang rendah.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Menurut Wijono (2018:3) kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif dalam suatu perusahaan maka akan mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Hasil penelitian dari Lewa (2023), Alfianda dan Wahyulina (2023), Widianingsih (2023), Wibowo (2023) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik. Nitisemito (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja fisik yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi kerja dengan baik. Sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik buruk tentu produktivitas kerja menurun, karena karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Semangat kerja seorang karyawan sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena dengan semangat kerja yang tinggi maka kualitas sumber daya manusia dapat meningkat sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan menunjukkan hasil yang seragam. Hasil penelitian dari Setianingrum dan Riadi (2023), Fitriana, dkk. (2023), Suci (2023), Anggreni (2023) menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Budaya organisasi juga mempengaruhi semangat kerja karyawan. Samsuddin (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan menunjukkan hasil yang seragam. Hasil penelitian dari Putri, dkk. (2023), Juliany (2023), Feriatun, dkk (2024), Firdaus, dkk (2022) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar, ditemukan beberapa fenomena kepemimpinan seperti pemimpin tidak memperhatikan karyawan yang dapat melebihi pencapaian target dari yang ditetapkan serta belum bisa menjadi contoh yang baik bagi karyawannya. Fenomena yang terkait dengan lingkungan kerja fisik yaitu masih kurangnya penataan dokumen dan peralatan dalam ruangan yang mengakibatkan ruangan kerja terasa sempit, sirkulasi udara didalam ruangan yang tidak stabil diakibatkan oleh beberapa alat pendingin ruangan rusak, serta memiliki dinding ruangan yang sedikit lembab. Serta fenomena yang terkait dengan budaya organisasi yaitu karyawan membiasakan diri bermain *handphone* pada saat jam kerja berlangsung. Atas beberapa fenomena yang dihadapi karyawan PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar dan *research gap* kajian empiris pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat

kerja karyawan, dan pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk menarik judul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar.

LITERATUR

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, semangat kerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

Kepemimpinan

Sutrisno (2020:213) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:536) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Budaya Organisasi

Menurut Saiful (2018:34) bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Semangat Kerja Karyawan

Menurut Busro (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.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Menurut Wijono (2018:3) kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam

rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif dalam suatu perusahaan maka akan mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Hasil penelitian dari Permadi, et al. (2024), Lewa (2023), Alfianda dan Wahyulina (2023), Widianingsih (2023), Wibowo (2023) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Nitisemito (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja fisik yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi kerja dengan baik. Sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik buruk tentu produktivitas kerja menurun, karena karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Semangat kerja seorang karyawan sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena dengan semangat kerja yang tinggi maka kualitas sumber daya manusia dapat meningkat sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan menunjukkan hasil yang seragam. Hasil penelitian dari Setianingrum dan Riadi (2023), Fitriana, dkk. (2023), Suci (2023), Anggreni (2023) menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

H₂: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Samsuddin (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan menunjukkan hasil yang seragam. Hasil penelitian dari Putri, dkk.

(2023), Juliany (2023), Feriatun, dkk (2024), Firdaus, dkk (2022) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar yang terdiri atas Circle K Central Ubud, Circle K Sri Wedari Ubud, Circle K Suweta Ubud, Circle K Pengosekan, Circle K Tirta Ubud Polo, Circle K Bisma Ubud, Circle K Sanggingan Ubud, Circle K Campuhan. Circle K Monkey Forest, Circle K Panorama Mart, dan Circle K Kadewatan Ubud. Obyek dari penelitian ini adalah kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, dan semangat kerja karyawan PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar. Populasi dalam penelitian ini yaitu melibatkan seluruh cabang PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar yang berjumlah 11 cabang dan jumlah karyawan 52 orang yang terdaftar pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar. Sampel dari penelitian ini ditentukan dengan teknik *sampling* jenuh, sehingga jumlah sampel yaitu sebanyak 52 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menyatakan semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,30$, dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas menyatakan semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, dengan demikian semua instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* dimana apabila data yang berdistribusi normal ditandai dengan *Asymp.Sig (2 tailed)* $> 0,05$. Berdasarkan Tabel 5.13 menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,110 yaitu $> 0,05$ yang menyatakan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

1. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan	0,903	1,108	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja Fisik	0,833	1,200	Bebas Multikolinieritas
Budaya Organisasi	0,832	1,202	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja fisik serta budaya organisasi memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	0,993	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja Fisik	0,591	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,225	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi yaitu 0,993, 0,591 dan 0,225 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar secara parsial dengan bantuan program SPSS version 26.0 for Windows dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,094	3,535		1,441	0,156
Budaya Organisasi (X1)	0,009	0,210	0,006	2,043	0,006
Disiplin Kerja (X2)	0,337	0,188	0,255	3,788	0,018
Pelatihan Kerja (X3)	0,296	0,156	0,271	2,900	0,036
R					0,757
R Square					0,715
Adjusted R Square					0,610

F Hitung	13,404
Signifikansi F	0,026

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan nilai-nilai tersebut diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 5,094 + 0,009X_1 + 0,337X_2 + 0,296X_3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

- Dilihat dari nilai $\beta_1 = 0,009$ hal ini berarti apabila kepemimpinan (X_1) meningkat maka semangat kerja karyawan (Y) akan meningkat.
- Dilihat dari nilai $\beta_2 = 0,337$ hal ini berarti apabila lingkungan kerja fisik (X_2) meningkat maka semangat kerja karyawan (Y) akan meningkat.
- Dilihat dari nilai $\beta_3 = 0,296$ hal ini berarti apabila budaya organisasi (X_3) meningkat maka semangat kerja karyawan (Y) akan meningkat.

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Hasil analisis korelasi berganda dalam Tabel 5.15 ditunjukkan dari nilai R sebesar 0,757. Nilai tersebut berada diantara 0,600 – 0,799 yang termasuk dalam kategori kuat, hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independen kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 5.15 di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,610. Dengan demikian besarnya variasi hubungan kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar, adalah sebesar 61,0% sedangkan sisanya 39,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil Uji t

Hasil pengujian *t-test* pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar pada Tabel 5.15 menunjukkan bahwa:

- Karena nilai t_{hitung} sebesar 2,043 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0,006 < α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- Karena nilai t_{hitung} sebesar 3,788 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0,018 < α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja

fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

- c) Karena nilai t_{hitung} sebesar 2,900 serta nilai signifikansi uji t sebesar $0,036 < \alpha$ (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Kondisi kepemimpinan pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar yaitu ditemukan masih kurangnya kemampuan untuk membina hubungan yang baik dalam membina hubungan dengan para karyawannya. Hubungan kerja yang kurang baik tentunya akan berdampak pada karyawan yang kurang dapat meningkatkan produktivitas kinerjanya, sehingga dapat berakibat terjadinya penghambatan tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Wijono (2018:3) kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif dalam suatu perusahaan maka akan mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permadi, et al. (2024), Lewa (2023), Alfianda dan Wahyulina (2023), Widianingsih (2023), Wibowo (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka semangat kerja karyawan meningkat.

2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Kondisi lingkungan kerja fisik pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar yaitu ditemukan masih kurangnya *the facilities to do work* khususnya dalam

fasilitas yang tersedia sekaligus mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar. Fasilitas kerja yang kurang dapat mengakibatkan hasil kerja yang kurang efektif dan kualitas yang tidak sesuai dengan standar. Nitisemito (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja fisik yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi kerja dengan baik. Sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik buruk tentu produktivitas kerja menurun, karena karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Semangat kerja seorang karyawan sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena dengan semangat kerja yang tinggi maka kualitas sumber daya manusia dapat meningkat sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setianingrum dan Riadi (2023), Fitriana, dkk. (2023), Suci (2023), Anggreni (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka semangat kerja karyawan meningkat.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Kondisi budaya organisasi pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar yaitu ditemukan masih rendahnya pelaksanaan norma khususnya dalam karyawan PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar memahami apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan pada situasi tertentu. Budaya kerja yang kuat dan positif dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan organisasi. Sebaliknya, budaya kerja yang tidak optimal dapat menghambat kinerja karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Samsuddin (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri, dkk. (2023), Juliany (2023), Feriatun, dkk

(2024), Firdaus, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik budaya organisasi maka semangat kerja karyawan meningkat.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kepemimpinan, maka meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar. Sebaliknya jika kepemimpinan buruk maka semangat kerja karyawan menurun.
- 2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik, maka meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar. Sebaliknya jika lingkungan kerja fisik buruk maka semangat kerja karyawan menurun.
- 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Circle K Indonesia Utama Area Ubud Gianyar. Sebaliknya jika budaya organisasi buruk maka semangat kerja karyawan menurun.

Limitasi

Keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini yaitu dalam pengumpulan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner yang hanya dilakukan di satu perusahaan sehingga tidak bisa digeneralisasi. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfianda, R., & Wahyulina, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Timur). *Jurnal Penelitian MSDM*, 2(2), 16-30.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Feriatun, S., Safitri, D., & Astuti, R. P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Nusaindo Intermedia Purwokerto. In *Prosiding Management Business Innovation Conference (Mbic)* (Vol. 7, No. 1, Pp. 764-780).
- Firdaus, M. A., Supramono, S., Wibowo, A., & Sopian, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Inovator*, 11(1), 239-247.
- Fitriana, R., Barlian, B., & Patimah, T. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja. *Maslahah: Jurnal*
- Juliany, J. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak (*Doctoral Dissertation*, Universitas Muhammadiyah Pontianak).
- Lewa, W. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 080-087.
- Locke, E. A. (1968). *Toward A Theory Of Task Motivation And Incentives*. Organizational Behavior And Human Performance. Pp: 68-106.
- Nitisemito, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pustaka Setia*.
- Permadi, I. K. O., Puspitawati, N. M. D., & Aristana, I. N. (2024). The influence of leadership on employee morale with work motivation as mediation effect. *Jurnal Ecogen*, 7(1), 1–11.
- Putri, S. V., Muizu, W. O. Z., & Soemaryani, I. (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung. *Media Bina Ilmiah*, 17(7), 1295-1302.
- Samsuddin, H. (2018). Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi. *Sidoarjo: Indomedia Pustaka*.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika, Aditama.
- Setianingrum, A. B., & Riadi, S. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 8(3).
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Violita, N. T., & Tannar, O. (2023). Etika, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Kc Jemursari Kota Surabaya. *Journal Of Management And Bussines (JOMB)*, 5(2), 1319-1331.
- Wibowo, O. K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Transmart Pabelan. *Journal Transformation Of Mandalika*, 4(8), 444-457.
- Widianingsih, N. P. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Puri Gangga Resort Di Kecamatan Tegallalang Gianyar (*Doctoral Dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Prespektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.