

PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. KEMBAR PUTRA MENGWI BADUNG

Ni Made Fitri Novianti¹, Putu Agus Eka Rismawan², Ary Wira Andika³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

fitrinovianti591@gmail.com

ABSTRACT

Perusahaan saat ini dituntut untuk bersaing tidak hanya dalam produktivitas, tetapi juga dalam menghasilkan produk dan jasa berkualitas. Karyawan, sebagai faktor penentu keberhasilan, sering menghadapi masalah karena perbedaan kebutuhan, harapan, dan latar belakang sosial mereka. Salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan adalah menurunnya semangat kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Kembar Putra Makmur Mengwi Badung. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Kembar Putra Makmur Mengwi Badung yaitu 44 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, studi dokumentasi, kepustakaan dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda melalui program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kembar Putra Makmur Mengwi Badung. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kembar Putra Makmur Mengwi Badung, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kembar Putra Makmur Mengwi Badung. Bagi peneliti berikutnya dapat lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel semangat kerja dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, seperti faktor budaya organisasi, komunikasi internal, atau *work life balance*.

Kata kunci : motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, semangat kerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan dan kelangsungan kegiatan suatu organisasi, sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja yang dimiliki. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan, dimana dalam melakukan kegiatannya seluruh bagian yang ada dalam perusahaan selalu memerlukan tenaga kerja. Perusahaan dituntut untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memicu kinerja karyawannya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas dan bermutu. Daya saing suatu perusahaan akan sangat ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya (Ramadhan, 2020).

Semangat kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Handoko (2018) merumuskan suatu semangat kerja yang menggambarkan suatu perusahaan, ini memang agak berhubungan dengan tabiat (jiwa) semangat kerja kelompok. Pekerjaan yang lazim menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja, apabila para pekerja nampaknya mereka senang, maka mereka optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompoknya serta ramah dengan satu sama lainnya.

Salah satu faktor yang memengaruhi semangat kerja karyawan adalah motivasi kerja, Baskoro (2022), menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi berkaitan

dengan dorongan yang ada pada diri manusia baik intern maupun ekstern untuk meningkatkan potensi di dalam diri guna memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi semangat kerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional, Pimpinan merupakan ujung tombak dalam perusahaan menentukan langkah. Terdapat beberapa pengertian tentang kepemimpinan oleh para peneliti sebelumnya. Menurut Hasibuan (2019), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor selanjutnya yang dapat memengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Sudana (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Kembar Putra Makmur yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distributor. PT Kembar Putra Makmur merupakan cabang dari PT. Indofood Sukses Makmur Tbk yang didirikan pada tahun 2000 dan merupakan cabang terbesar dari produk Indofood Sukses Makmur Tbk, khususnya produk mie instant (Indomie), Potakrez, Produk Indofood Asahi, dan lainnya di wilayah Bali.

Tabel 1. 1
Tingkat Absensi Karyawan PT. Kembar Putra Makmur Tahun 2020 - 2023

No	Tahun	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/tahun (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari ketidakhadiran /Absensi (hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
	(A)	(B)	(C)	(D) = (BXC)	(E)	(F) = (E:D) x 100%
1	2020	51	301	15.351	574	3,74
2	2021	53	302	16.006	528	3,30
3	2022	53	298	15.794	671	4,25
4	2023	44	294	12.936	935	7,23

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan yang kurang maksimal bahkan tak pernah sekalipun dalam satu tahun kehadiran karyawan yang mencapai angka diatas 97%. Menurut Wibowo (2018) memberikan ukuran/kriteria absensi karyawan sebagai berikut : jika tingkat absensi atau ketidakhadiran per bulan mencapai 2–3%, maka karyawan dikatakan mempunyai tingkat kehadiran yang tinggi. Jika tingkat absensi karyawan mencapai 15-20% per bulan, maka tingkat kehadiran karyawan dapat dikatakan rendah. Namun, jika tingkat absensi berada di antara kedua ketentuan tersebut, maka tingkat kehadiran karyawan dapat dikategorikan sedang.

Disimpulkan disini tingkat kehadiran karyawan adalah sedang karena besarnya absensi karyawan adalah 7,23 %. Sejak tahun 2020 hingga 2023 tingkat absensi karyawan rata rata berkisar 3 – 4 % tiap tahunnya. Pada tahun 2023 tingkat absensi karyawan meningkat hingga 7,23% pada tahun tersebut. Kurang maksimalnya tingkat kehadiran karyawan diduga diakibatkan oleh semangat kerja karyawan yang kurang maksimal.

Informasi yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan sebanyak 15 orang karyawan, diketahui bahwa semangat kerja karyawan yang menurun dikarenakan perombakan yang dilakukan pihak perusahaan dengan melakukan pengurangan jumlah karyawan yang mana sebanyak 53 orang pada tahun 2020 menjadi tinggal 44 orang di tahun 2021 dengan alasan efisiensi. Banyak karyawan yang merasa takut jika sewaktu-waktu diberhentikan oleh perusahaan. Kurangnya semangat kerja

karyawan juga terlihat dari disiplin karyawan yang tidak maksimal dimana beberapa kali karyawan melanggar standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Permasalahan disiplin ini diutarakan oleh pimpinan terkait pengecekan dan pengiriman produk. Karyawan yang seharusnya melakukan pengecekan dua kali yaitu saat mengeluarkan barang dari gudang dan saat akan dinaikkan ke kendaraan pengiriman seringkali hanya melakukan pengecekan barang saat mengeluarkan dari gudang saja. Semangat kerja karyawan yang tidak maksimal juga diakibatkan kurang puasnya karyawan dengan pengurangan karyawan yang dilakukan perusahaan dalam setahun terakhir.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa permasalahan semangat kerja juga terkait dengan kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk mendorong karyawan dalam bekerja seperti perusahaan tidak memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya. Hal ini sangat diperlukan karyawan, karena setiap karyawan memiliki kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasinya. Permasalahan lainnya yaitu kepemimpinan yang ada di perusahaan dimana pemimpin yang ada terlalu berfokus pada hasil yang dicapai. Pimpinan tertinggi dipegang oleh direktur utama yang membawahi langsung semua bagian. Pada tahun 2022 permintaan akan stok makanan sangat tinggi yang mana hal ini menyebabkan pimpinan selalu mendorong karyawan untuk terus bekerja memenuhi pesanan tanpa turut berpartisipasi membantu. Pengurangan karyawan ditengah tingginya permintaan membuat karyawan kurang percaya dengan tindakan yang diambil oleh pimpinan. Karyawan juga beranggapan pimpinan kurang memberikan motivasi dan semangat kepada bawahannya.

Berdasarkan permasalahan dan *research gap* yang ada maka peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Kembar Putra Makmur Mengwi Badung.

LITERATUR

Self Determination Theory

Teori Determinasi Diri dikembangkan oleh Edward Deci dan Richard Ryan pada tahun 1980-an. *Self Determination Theory* menekankan pentingnya motivasi *intrinsic* dalam kinerja karyawan. Teori ini menjelaskan bahwa karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi ketika tiga kebutuhan psikologis dasar terpenuhi: *Autonomy*, *Competence* dan *Relatedness*.

Motivasi

Menurut (Sutrisno, 2023) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pendapat lain menurut Halik (2021) Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Menurut Atkinson, dan Hasim, D. (2019) terdapat tiga indikator motivasi yaitu: motif, penghargaan, dan insentif.

Kepemimpinan Transformasional

Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas untuk mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka (bawahan) kearah pencapaian tujuan organisasi (Tohardi, 2019). Sedangkan Menurut (Siti Normi Sinurat, 2021) menyatakan kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan yang mengedepankan pencapaian visi dan sasaran ke depan melalui kemampuan dalam menentukan arah, melakukan perubahan dan berbudaya. Indikator kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2018) yaitu, karisma dan idealisme, inspirasi atau motivasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Mangkunegara (2019), lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Lingkungan kerja non fisik ini juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana hubungan antar individu dalam perusahaan dinilai baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa indikator yang diuraikan Sedamayanti, (2019) tentang lingkungan kerja non fisik yaitu: struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2019). Tidak jauh berbeda dengan pengertian yang dinyatakan oleh Nawawi (2019), bahwa semangat kerja merupakan suasana batin karyawan yang berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki semangat tinggi dalam bekerja tentu akan melakukan tanggung jawabnya sebaik mungkin. Menurut Taufiq (2018), beberapa indikator untuk mengukur semangat kerja karyawan yaitu : absensi, kerjasama, kepuasan, dan disiplin.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja

Menurut (Sutrisno, 2023) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pendapat lain menurut Halik (2021) Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Berdasarkan penelitian Gede Suandana (2019) motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Penelitian Yona Chyntia (2024) mendapatkan hasil motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Selanjutnya penelitian Eko Juni Wahyudi, Hastirin, Sudarji, Moehamad Nasri (2024) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Kembar Putra Makmur Mengwi Badung.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Semangat Kerja

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangasang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa (Restukumala & Prasetyo, 2023). Sedangkan menurut (Ratnaningrum *et al.*, 2022) Kepemimpinan transformasional merujuk pada gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi bawahannya untuk mencapai performa yang tinggi. Penelitian yang dilakukan Winda Indrayani dan Dede Solihin (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian lain oleh Sudana (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian Mochamad Viki Widayono (2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka diangkat hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kembar Putra Makmur Mengwi Badung.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik (non- physical work environment) didefinisikan sebagai kondisi kerja, hak karyawan, suara karyawan, kondisi kerja yang aman, anggota tim yang kooperatif, dan kepemimpinan yang ramah (Akinwale & George, 2020). Penelitian yang dilakukan Cahyarini (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Dewi (2018) juga menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian lain oleh Winahyu (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka diangkat hipotesis sebagai berikut:

H3 :Lingkungan kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kembar Putra Makmur Mengwi Badung.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kembar Putra Makmur Mengwi Badung yang beralamat di Jl. Anggrek No.1, Kapal, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Provinsi Bali. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan semangat kerja karyawan pada PT. Kembar Putra Makmur Mengwi Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Kembar Makmur Mengwi Badung yang berjumlah 44 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh atau sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, studi dokumentasi, kepustakaan dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini setiap item pernyataan dari masing-masing instrument penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrument penelitian dari variabel motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan semangat kerja adalah valid.

2. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini setiap item pertanyaan dari masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian variabel (motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan semangat kerja) dapat dikatakan reliabel.

Berdasarkan Tabel 5.1 hasil uji *kolmogrov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0.179 > 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

1. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5.2
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.050	0.827		2.478	0.018		
Motivasi	0.330	0.121	0.293	2.728	0.009	0.317	3.154
Kepemimpinan Transformasional	0.328	0.096	0.371	3.427	0.001	0.311	3.212
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.241	0.079	0.335	3.059	0.004	0.305	3.280

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat dilihat mempunyai koefisien tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan semua variabel bebas dalam penelitian ini adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.401	0.677		2.069	0.050
Motivasi	0.036	0.079	0.123	0.448	0.658
Kepemimpinan Transformasional	-0.114	0.057	-0.541	-1.993	0.059
Lingkungan Kerja Non Fisik	-0.024	0.051	-0.135	-0.467	0.645

a. Dependent Variable: LN RES

Berdasarkan Tabel 5.3 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel di atas lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya gejala heteroskedastisitas.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda**Tabel 5.4**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.050	0.827		2.478	0.018
Motivasi	0.330	0.121	0.293	2.728	0.009
Kepemimpinan Transformasional	0.328	0.096	0.371	3.427	0.001
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.241	0.079	0.335	3.059	0.004

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 5.4 dibuat persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 2,050 + 0,330X_1 + 0,328X_2 + 0,241X_3$. Persamaan tersebut memberi informasi bahwa:

$\beta_1 = 0,330$ hal ini berarti variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).

$\beta_2 = 0,328$ hal ini berarti variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap sSemangat Kerja (Y).

$\beta_3 = 0,241$ hal ini berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).

Hasil Uji Determinasi

Tabel 5.5
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	0.924 ^a	0.854	0.843	2.037	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi, Kepemimpinan Transformasional

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y, digunakan koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan Tabel 5.5 menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0.843 dikali 100, memiliki arti 84,3 persen variasi semangat kerja mampu dijelaskan oleh motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik sedangkan sisanya sebesar 15,7 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 5.6
Hasil Uji t

No	Variabel	beta	Signifikansi
1	Motivasi kerja	0.330	0.009
2	Kepemimpinan transformasional	0.328	0.001
3	Lingkungan kerja non fisik	0.241	0.004

Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. *Level of significant* yang digunakan adalah 0,05 atau 5% maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

- Motivasi Kerja memiliki hasil analisis nilai beta motivasi kerja 0,330 dengan nilai sig 0.009 < 0.05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
- Kepemimpinan Transformasional memiliki hasil analisis nilai beta kepemimpinan transformasional 0,328 dengan nilai sig 0.001 < 0.05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
- Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki hasil analisis nilai beta lingkungan kerja non fisik 0,241 dengan nilai signifikansi 0.004 < 0.05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kembar Putra Makmur Mengwi Badung. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pada penelitian ini motivasi kerja diukur menggunakan indikator motif, penghargaan dan insentif yang terbukti dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suandana (2019), Chyntia (2024) dan Nasri, dkk (2024), yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Semangat Kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kembar Putra Makmur Mengwi Badung. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transformasional yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pada penelitian ini kepemimpinan transformasional diukur menggunakan indikator karisma dan idealisme, inspirasi atau motivasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual yang terbukti dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Solihin (2022, Widayono (2021) dan Sudana (2019) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kembar Putra Makmur Mengwi Badung. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik pada perusahaan, maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pada penelitian ini lingkungan kerja non fisik diukur menggunakan indikator struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi yang terbukti dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyarini (2018), Dewi (2018) dan Winahyu (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kembar Putra Makmur Mengwi Badung. Artinya apabila motivasi kerja yang dialami karyawan mengalami peningkatan, maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kembar Putra Makmur Mengwi Badung. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional yang disediakan perusahaan maka semakin tinggi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kembar Putra Makmur Mengwi Badung. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang dialami karyawan, maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Limitasi

Keterbatasan dari penelitian ini adalah cross-sectional dan longitudinal penelitian sehingga saran untuk penelitian kedepannya adalah dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). *Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria*. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71–92. <https://doi.org/10.1108/ramj-01-2020-0002>
- Avolio B.J., & Sivasubramaniam, N. (2018). *Context and Leadership: An Examination of the Nine Factor Full-Range Leadership Theory Using the Multifactor Leadership Questionnaire*, *The Leadership Quarterly*, Vol 14, No 2, hal 261-295.
- Bulgis, B., Djaelani, A. K., & Khalikussabir, K. (2021). Pengaruh inovasi, kreativitas, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi COVID-19 di UPTD Peternakan Kec. Woja Dompu. *Jurnal Ilmiah Riset*.
- Bismala, L., Syaifuddin, & Sembiring, R. (2023). *The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior with Employee Engagement Mediation*. *Medan International Conference Economics and Business*, 1(January), 751–762.
- Cahyarini, Ratna, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Kartoharjo Magetan Tahun 2018. Skripsi Stikes Bhakti Usada Madiun.
- Callow, dkk. (2019). *Performance improvements from imagery: evidence that internal visual imagery is superior to external visual imagery for slalom performance*. *Frontiers in human neuroscience*, 7, 697-2019.
- Chang, H., & Wang, H. W. (2018). *The moderating effect of customer perceived value on online shopping behaviour*. *Online Information Review* (Vol. 35).
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Studi pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172>
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu SP. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasim, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biank Numfor. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Hasibuan, M. T. D., dkk (2020). Hubungan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Akademik Pada Mahasiswa Yang menjalani Pembelajaran Daring Selama Pandemi Covid-19. *Indonesian Trust Health Journal*, 2(2), 387–393.
- Hariyanti, N. K. L., dkk (2023). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Lingkungan Kerja Non Fisik. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(2), 261–272.
- Jaroliya, D., & Gyanchandani, R. (2022). Transformational leadership style: a boost or hindrance to team performance in IT sector. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 19(1), 87–105. <https://doi.org/10.1108/xjm-10-2020-0167>.
- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal EMA Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.43>.

- Murtisaputra, E., & Ratnasari, S. L., (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan, *Jurnal Dimensi*, 7(3), 434–453.
- Nawawi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Noor, A. A. R., Ampauleng, & Wahyudi, W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 3(3), 165–175.
- Piwowar-Sulej, K., & Iqbal, Q. (2023). *Leadership styles and sustainable performance: A systematic literature review. Journal of Cleaner Production*, 382, Article134600. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.134600>
- Restukumala, F. Y., & Prasetyo, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(3), 227-237.
- Robbins, P. Stephen. (2018). *Organizational Behaviour, Tenth Edition* (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh), alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Manajemen* (B. Sabran & W. Hardani, Trans.). Erlangga.
- Ratnaningrum, Haryanti, F., & Nurhidayat, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen Sosial Ekonomika*, 2(2), 76–86. <https://doi.org/10.54783/jin.v4i2.571>.
- Rozi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan). *Journal Economic and Strategy (Jes)*, 2(1), 12–20.
- Sudana, I. W., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada BPR Angsa Sedanayoga di Batubulan Gianyar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan*.
- Siagian, Sondang, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sedarmayati (2017) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara
- Widayono, V.M., (2021) Analisis Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sidoarjo *Journal of Economic And Business Volume 2 Nomor 1*, Februari Tahun, 2021
- Wahyuni, E. (2018). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian, Populer & Praktis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi (5th ed.)*. Jakarta: PT Indeks.