

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
(Suatu studi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk di Kecamatan
Banjarsari)**

ARTIKEL

Disusun untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Menempuh Ujian Sidang Sarjana Strata Satu



Oleh,

MOCH. MIRAZ NURIKHSAN
3402150446

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH
2019**

LEMBAR PENGESAHAN

Artikel ini telah disahkan pada Tanggal.....

Oleh,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Nana Darna, S.E., M.M.
NIK. 03.3112770228

Elin Herlina, S.Pd., M.M
NIK. 03. 3112770081

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen,

Dr. Nana Darna, S.E., M.M

NIK 03.3112770228

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
(Suatu studi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk di Kecamatan
Banjarsari)**

Moch Miraz Nurikhsan, Nana Darna², Elin Herlina³

¹²³Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis

miraznurikhsan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja Terhadap semangat kerja karyawan (studi pada PT. Bank Rakyat Indoensia (persero),Tbk di Kecamatan Banjarsari). Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan analisis regresi linier sederhana, koeisien korelasi,Koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan uji signifikan (Uji T dan Uji F). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan; lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan; komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (persero),Tbk di Kecamatan Banjarsari.

Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan kerja, dan Semagat Kerja Karyawan

Pendahuluan

Pada undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 77 ayat 1 bahwa setiap pekerja wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, sebagai mana ayat(1) diatur pula pada ayat (2) bahwa 7 jam 1 haridan 40 jam 1 minggu, untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau 8 jam 1 haridan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Selanjutnya diatur dalam Undang-undang

Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 78 ayat (1) yakni pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat bahwa yang pertama ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan. Sselanjutnya disebutkan di ayat (2) bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Di sisi lain, karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Semangat kerja merupakan sesuatu kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan disiplin sehingga menghasilkan prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan : 2009).

Komunikasi yang baik pada perusahaan akan mengurangi konflik antar karyawan sehingga semangat kerja dapat meningkat dan kinerjanya akan menjadi lebih baik. Adanya bentuk komunikasi yang perlu diperhatikan oleh seorang karyawan yaitu antaraatasan dan bawahan ataupun sesama karyawan, jika terjalin

dengan baik maka karyawan akan menjadi lebih semangat dalam bekerja sehingga akan menguntungkan perusahaan. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan (Ginanjar : 2013). Dimana kondisi lingkungan kerja perlu menjadi perhatian baik dari atasan atau karyawan itu sendiri, sehingga dapat mendukung kenyamanan dalam melakukan pekerjaan dan menimbulkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja dengan suasa dan kondisi yang nyaman berpotensi meningkatkan semangat kerja karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut untuk mencapai tujuan yang di inginkan perusahaan.

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Meski demikian, pengaruh semangat kerja terhadap pencapaian tujuan organisasi terjadi secara tidak langsung. Semangat kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawan. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga.

Dalam dunia perbankan begitu banyak tekanan yang dirasakan oleh para karyawan atau karyawan di dalamnya. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan perekonomian di Indonesia yang belum stabil akibat badai krisis yang berkepanjangan juga sangat potensial menimbulkan tekanan. Tekanan tersebut lambat laun akan semakin merusak semangat kerja karyawan. Jika semangat kerja menurun maka akan berdampak pada turunnya produktivitas perusahaan dengan indikasi salah satu dampak apabila semangat kerja menurun akan meningkatkan tingkat absensi (Nitisemito : 2000).

Bank Rakyat Indonesia (BRI) yang berada di Kecamatan Banjarsari adalah salah satu Bank Usaha Milik Negara (BUMN) dan telah menjadi bank pilihan terbaik oleh masyarakat khususnya pada pinjaman KUR (Kredit Usaha Rakyat) yang ditawarkannya, dengan kepercayaan konsumen terhadap bank BRI di kecamatan Banjarsari sehingga banyak konsumen yang menggunakan layanan dari BRI tersebut yang akibatnya karyawan harus memberikan pelayanan yang baik. Berdasarkan pra survey yang dilakukan terhadap 70 orang karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia di Kecamatan Banjarsari diketahui bahwa semangat kerja karyawan kurang optimal, hal ini dapat diketahui dari tabel sebagai berikut:

Tabel 1.
Pra Survey Terhadap Karyawan Bank Rakyat Indonesia di Kecamatan Banjarsari

	Pernyataan	Jumlah Karyawan
	gnya pencapaian target pinjaman	21

	a keluhan karyawan mengenai tambahan jam kerja diluar jam operasional	14
	kantor yang kurang strategis	8
	terjadinya rotasi pada karyawan	15
Jumlah		58

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dijelaskan bahwa kurangnya pencapaian target pinjaman oleh *account officer* (AO) sehingga menurunkan semangat kerja karyawan dan ada tekanan dari atasan berjumlah 21 karyawan. Masalah lain yaitu adanya tambahan jam kerja diluar jam operasional sehingga mengakibatkan kelelahan pada karyawan sebanyak 14 karyawan. Selain itu letak kantor yang kurang strategis dan adanya kebisingan pada tempat kerja mengakibatkan ketidak nyamanan pada karyawan sebanyak 8 orang. Rotasi karyawan juga menjadi salah satu faktor penyebab turunnya semangat kerja pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kecamatan Banjarsari khususnya pada bagian *Account Officer* (AO) dan *Frontliner* di rotasi atau di mutasi ke unit lain, namun sering kali mendapatkan limpahan kerja dari bagian karyawan sebelumnya sebanyak 15 orang.

Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah dalam artikel ini adalah: 1) Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Di Kecamatan Banjarsari?; 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Di Kecamatan Banjarsari?; 3) Bagaimana pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Di Kecamatan Banjarsari?. Dengan tujuan dalam artikel ini adalah

1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Di Kecamatan Banjarsari. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Di Kecamatan Banjarsari. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Di Kecamatan Banjarsari.

Landasan Teoritis

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi berasal dari kata "*communicare*" yang artinya berpartisipasi atau memberitahu dan "*communis*" yang berarti bersama. Dalam hal ini komunikasi mengandung arti sebagai pertukaran pikiran, fakta gagasan opini dan hubungan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata yang bertujuan agar tiap manusia yang terlibat dalam proses dapat saling menukar arti dan pengertian terhadap sesuatu. Fordales (2006 : 2) bahwa : "Komunikasi adalah suatu proses memberikan signal menurut aturan tertentu, sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah." Terry (2010 : 207) bahwa : " Komunikasi adalah sebuah prasarana dengan mana seorang manajer diperlengkapi ia bukanlah suatu kegiatan yang berdiri sendiri, tetapi suatu bagian utama dari hampir semua hal yang dilakukan manajer itu."

Adapun indikator dari komunikasi adalah Terry (2000: 145) yaitu:

1. *Completeness* (kelengkapan) artinya mengetahui sepenuhnya hal hal yang ingin dikomunikasikan, disini dapat membuat visual informasi-informasi yang ingin disampaikan kepada si penerimanya atau permasalahan yang ingin diselesaikan berarti komunikasi harus mempunyai modal informasi yang lebih besar dari pada jumlah informasi yang benar-benar digunakan dalam berkomunikasi.
2. *Clarity* (kejelasan) artinya informasi tidak kurang dan tidak lebih, suatu komunikasi yang baik adalah harus menghindari pembicaraan atau tulisan yang terlalu banyak atau sedikit.
3. *Conciseness* (kepadatan) artinya komunikasi dapat dirubah distribusinya, biasanya orang-orang tidak suka menyampaikan hal hal yang kurang baik oleh karena itu komunikasi harus diperhalus.
4. *Correctness* (kebenaran) artinya secara ideal informasi yang dikomunikasikan terdiri dari hal-hal yang ingin diberikan oleh penerimanya dan hal-hal yang ingin disampaikan pengirimnya untuk diberikan oleh penerima.

b. Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Bambang teguh cahyono(2015 : 1) bahwa: 'Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan yang disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok'. Dalam melaksanakan pekerjaan faktor lingkungan memang mempunyai peranan yang sangat penting karena merupakan hal yang terdekat dari pekerja itu sendiri, dimana lingkungan bukan saja berpengaruh terhadap semangat kerja dalam bertugas tetapi sering juga menimbulkan pengaruh yang cukup besar pada umumnya turunnya semangat kerja disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan dalam bekerja baik secara materi maupun non materi.

Menurut Nitisemito (2002) ada beberapa indikator lingkungan kerja:

1. Lingkungan kerja yang bersih.
Lingkungan kerja yang bersih adalah lingkungan kerja yang terbebas dari sampah, kotoran dan polusi sehingga dengan lingkungan kerja yang bersih akan memberikan rasa nyaman.

2. Penerangan yang cukup tidak menyilaukan.
Cahaya dalam ruangan kerja tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap sehingga harus disesuaikan keseimbangan penerangannya.
3. Pertukaran yang baik yang menyehatkan badan.
Pergantian shif karyawan harus di atur sebaik mungkin, karena dengan teraturnya shif kerja karyawan maka akan mengurangi resiko karyawan sakit akibat terlalu banyak jam kerja.
4. Jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan.
Jaminan seperti asuransi kesehatan dan jaminan lainnya dari perusahaan sangat penting, karena dengan jaminan tersebut akan menimbulkan rasa aman bagi karyawan.
5. Kebisingan yang mengganggu konsentrasi.
Suasana yang nyaman dan jauh dari kebisingan sangat diperlukan karyawan dalam bekerja, karena jika suasana yang bising akan mengganggu konsentrasi kerja karyawan.

c. Pengertian Semangat Kerja Karyawan

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dan peringatan dapat dihindari serta pemogokan dapat ditiadakan. Jadi semangat kerja yang tinggi dikalangan karyawan akan menyebabkan kesenangan karyawan dalam melaksanakan tugas. Dalam hubungan dengan semangat kerja. Hasibuan (2009: 94) bahwa: "Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal."

Indikasi-indikasi yang menunjukkan turunnya semangat kerja karyawan menurut Nitisemito (2000: 97) adalah sebagai berikut :

1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja
Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah ditunjukkan dengan menurunnya produktivitas kerja yang dapat diukur dan dibandingkan dengan waktu sebelumnya. Menurunnya produktivitas kerja dapat

disebabkan karena karyawan malas dalam melaksanakan tugas-tugasnya atau sengaja menunda melakukan tugasnya.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Tingkat absensi yang tinggi sebenarnya merupakan salah satu indikasi menurunnya semangat kerja karyawan.

3. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi

Bila dalam suatu perusahaan tingkat keluar masuk karyawan naik daripada sebelumnya, hal ini juga merupakan indikasi menurunnya semangat kerja karyawan.

4. Tingkat kerusakan yang tinggi

Naiknya tingkat kerusakan terhadap bahan baku, barang jadi maupun peralatan yang digunakan dalam membantu pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa perhatian karyawan berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja menunjukkan bahwa makin menurunnya semangat kerja karyawan.

5. Kegelisahan terdapat dimana-mana

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat dan kegairahan kerja karyawan menurun.

6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan tindakan yang terjadi akibat ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Seringkali terjadi tuntutan yang dilakukan karyawan dalam perusahaan menunjukkan makin turunnya semangat kerja yang dimiliki karyawan.

7. Pemogokan

Indikasi paling kuat yang menunjukkan makin menurunnya semangat kerja karyawan adalah terjadinya pemogokan kerja dalam perusahaan.

d. Pengaruh Komunikasi terhadap Lingkungan Kerja Karyawan

Komunikasi yang efektif sangat penting bagi semua organisasi, oleh karena itu para pemimpin organisasi dan para komentator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan organisasi mereka. Proses komunikasi memungkinkan para manajer menjalankan tanggung jawab mereka dimana informasi harus dikomunikasikan kepada para karyawan sehingga mereka mempunyai dasar untuk membuat perencanaan. Rencana harus

dikomunikasikan kepada karyawan untuk dilaksanakan. Komunikasi yang jelas akan memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai perintah, sehingga akan timbul semangat kerja yang tinggi karena kemudahan dalam memahami pekerjaan.

e. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah faktor fisik yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan. Apabila lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerjasama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, tetapi apabila lingkungan kerja yang ada disekeliling karyawan kurang baik maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga semangat kerja akan menurun Pasaribu (2017) menjelaskan bahwa menunjukkan adanya pengaruh positif antara perbedaan hubungan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula semangat kerja karyawan.

f. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja karyawan

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan

produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materi. Hasibuan (2009: 94) bahwa: "Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal." Komunikasi dan lingkungan kerja dianggap hal yang fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi.

Metode Penelitian

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang menjadi acuan adalah dengan melalui teknik pengumpulan data melalui Studi Kepustakaan (*Library Research*) dan Studi Dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang karyawan yang berada pada lima (5) unit PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) periode 2019. maka penelitian tersebut dinamakan dengan teknik sampel jenuh. Dan teknik pengambilan sampel nya yaitu dengan cara sampel jenuh. Sering terjadi dalam penelitian, jumlah sampel yang diambil lebih sedikit daripada jumlah populasinya. maka sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BRI di Kecamatan Banjarsari yang terbagi dalam tiga unit wilayah yaitu BRI Unit

Banjarsari, Unit Cicapar, Unit Karangpaningal, Unit Sukasari dan Unit Sindanghayu berjumlah 70 Karyawan. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah korelasi *product moment*, regresi sederhana, koefisien determinasi, dan untuk uji pengaruh menggunakan Uji T dan Uji F. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam hal ini penulis melakukan penelitian pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) yang berada di Kecamatan Banjarsari, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kecamatan Banjarsari menurut Jenis kelamin paling banyak jenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 54 orang (77,10%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang (22,90%). Hal ini dikarenakan perusahaan memerlukan laki-laki mencari nasabah diluar kantor, sedangkan wanita hanya untuk berada dikantor untuk melayani nasabah. Banjarsari menurut umur paling banyak pada umur ≤ 25 tahun yaitu sebanyak 29 orang (41,43%), umur 26 – 35 tahun sebanyak 28 orang (40%), umur 36-45 tahun sebanyak 12 orang (17,14%), dan umur ≥ 46 tahun yaitu 1 orang (1,43%). Berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. BRI di Kecamatan Banjarsari berada pada usia produktif yaitu dibawah ≤ 25 hal ini dikarenakan perusahaan membutuhkan karyawan yang masih mempunyai

semangat tinggi. jabatannya paling banyak menjabat sebagai mantri/AO yaitu 28 orang (40,00%), *Customer service* (CS) sebanyak 10 orang (14,29%), Jabatan sebagai Teller sebanyak 6 orang (8,57%), Security sebanyak enam orang (8,57%), Ka Unit sebanyak lima orang (7,14%), CS Kur sebanyak lima orang (7,14%), *Office Boy* (OB) sebanyak 5 orang (7,14%), dan PJM sebanyak lima orang (7,14%). Hal ini dikarenakan peran mantri/AO sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mendapatkan banyak nasabah. Menurut lama kerja, yang paling banyak lama kerja 1-5 tahun sebanyak 33 orang (47,1%), lama kerja ≤ 1 Tahun sebanyak 18 orang (25,7%), dan lama kerja 5-10 tahun sebanyak 16 orang (22,9%), dan yang lama bekerja ≥ 10 tahun sebanyak tiga orang (4,3%). Hal ini karena masih banyak karyawan yang terikat kontrak pertama namun sudah dianggap memahami lingkungan kerja dan berkompeten dalam pekerjaannya.

Deskripsi Hasil Penelitian

Untuk mengetahui komunikasi pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kecamatan Banjarsari, maka dilakukan pengumpulan data melalui angket yang dibagikan kepada 70 Karyawan. Berikut rekapitulasi data mengenai komunikasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah:

Tabel 4.1
Rekapitulasi Kuesioner Komunikasi Pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kecamatan Banjarsari

No	Uraian	Skor Ideal	Total Skor	Skor rata-rata
Completeness (Kelengkapan)				
1	Pegawai mengetahui sepenuhnya hal yang ingin dikomunikasikan	$5 \times 70 = 350$	306	309

2	Bahasa yang digunakan dalam komunikasi jelas	5 x 70 = 350	312	
Clarity (Kejelasan)				
3	Informasi dari atasan jelas	5 x 70 = 350	294	284,33
4	Komunikasi antar bagain terjadi dengan jelas	5 x 70 = 350	281	
5	Pegawai menjalin komunikasi antar divisi	5 x 70 = 350	278	
Consisness (Kepadatan)				
6	Perusahaan menyampaikan pesan secara langsung dalam menjalankan tugas	5 x 70 = 350	289	285
7	Kebijakan dalam perusahaan telah dilaksanakan	5 x 70 = 350	281	
Correcness (Kebenaran)				
8	pegawai mampu berkoordinasi antar divisi	5 x 70 = 350	274	271,33
9	pegawai memanfaatkan berbagai kesempatan untuk menyampaikan masalah dalam pekerjaan kepada atasan	5 x 70 = 350	276	
10	Pegawai bertukar pendapat dengan pegawai lain untuk menyelesaikan suatu masalah	5 x 70 = 350	264	
Jumlah		350 X 10 = 3500	2855	1149,6 7
Rata-rata		350	285,5	287,42

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil Rekapitulasi Kuesioner mengenai komunikasi di PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kecamatan Banjarsari didapat skor ideal adalah 350 yang berasal dari nilai tertinggi skor x jumlah pernyataan. Skor rata-rata tertinggi diketahui pada indikator *Completeness* (kelengkapan) yaitu sebesar 309 sementara skor terendah pada indikator *Correcness* (Kebenaran) yaitu sebesar 271,33.

Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kecamatan Banjarsari, maka dilakukan pengumpulan data melalui angket yang dibagikan kepada 70 karyawan. Berikut rekapitulasi data mengenai lingkungan kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah

Tabel 4.2
Rekapitulasi Kuesioner Lingkungan Kerja Pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kecamatan Banjarsari

No	Uraian	Skor Ideal	Total Skor	Skor rata-rata
Lingkungan Kerja Bersih				
1	Tempat kerja pegawai sudah terhindar dari sampah, polusi dan kotoran	5 x 70 = 350	319	315
2	Tempat kerja pegawai sudah memberikan rasa nyaman	5 x 70 = 350	311	
Penerangan yang cukup tidak menyilaukan				
3	Penerangan sinar matahari sudah sesuai	5 x 70 = 350	317	314,5 0
4	penerangan dari cahaya lampu sudah seimbang	5 x 70 = 350	312	
Pertukaran yang baik yang menyehatkan badan				
5	Pertukaran waktu lembur pegawai sudah sesuai	5 x 70 = 350	316	311,5 0
6	Keteraturan pertukaran waktu lembur akan mengurangi risiko karyawan sakit	5 x 70 = 350	307	
Jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan				
7	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada pegawai	5 x 70 = 350	331	328,5 0
8	Asuransi kesehatan kerja sudah mampu membuat pegawai bekerja dengan nyaman	5 x 70 = 350	326	
Kebisingan yang mengganggu Konsetrasi				
9	Lingkungan kerja karyawan tenang	5 x 70 = 350	282	245,5 0
10	Bebas dari suara bising yang mengganggu konsentrasi pegawai	5 x 70 = 350	209	
Jumlah		350 x 10 = 3500	3030	1515
Rata-rata		350	303	303

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil Rekapitulasi Kuesioner mengenai lingkungan kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kecamatan Banjarsari didapat skor ideal adalah 350 yang berasal dari nilai tertinggi skor x jumlah pernyataan. Skor rata-rata tertinggi diketahui pada indikator jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketangan yaitu sebesar 328,50 sementara skor terendah pada indikator kebisingan yang mengganggu konsentrasi yaitu dengan skor sebesar 245,50.

Untuk mengetahui semangat kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kecamatan Banjarsari, maka dilakukan pengumpulan data melalui angket yang dibagikan kepada 70 karyawan. Berikut hasil rekapitulasi data mengenai semangat kerja pada PT. Bank Rakyat Rakyat Indonesia (BRI) di Kecamatan Banjarsari adalah:

Tabel 4.3
Rekapitulasi Kuesioner Semangat Kerja Pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kecamatan Banjarsari

No	Uraian	Skor Ideal	Total Skor	Skor rata-rata
Turun atau rendahnya produktivitas kerja				
1	Pegawai Malas untuk mengerjakan pekerjaannya	5 x 70 = 350	304	303
2	Pegawai menunda-nunda untuk melakukan pekerjaannya	5 x 70 = 350	302	
Tingkat absensi tinggi				
3	Pegawai tidak masuk kerja tanpa alasan	5 x 70 = 350	187	187
Tingkat perpindahan buruh yang tinggi				
4	Pegawai mengajukan <i>resign</i> kepada perusahaan	5 x 70 = 350	196	196
Tingkat kerusakan yang tinggi				

5	Pegawai melakukan kecerobohan sehingga merusak bahan baku	$5 \times 70 = 350$	313	308
6	pegawai kurang memperhatikan alat kerja yang membatu pekerjaan	$5 \times 70 = 350$	303	
kegelisahan terdapat dimana-mana				
7	pegawai tidak bergairah dalam melakukan pekerjaan	$5 \times 70 = 350$	307	307
tuntutan yang sering terjadi				
8	Saya merasa tidak puas dalam mengerjakan tugas yang diberikan	$5 \times 70 = 350$	152	146,50
9	Saya merasa adanya ketidakadilan dalam pembagian kerja	$5 \times 70 = 350$	141	
Pemogokan				
10	Pegawai sering melakukan mogok kerja	$5 \times 70 = 350$	325	325
Jumlah		$350 \times 10 = 3500$	2530	1772,50
Rata-rata		350	253	253,21

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil Rekapitulasi Kuesioner mengenai semangat kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kecamatan Banjarsari didapat skor ideal adalah 350 yang berasal dari nilai tertinggi skor x jumlah pernyataan. Skor rata-rata tertinggi diketahui pada indikator pemogokan yaitu sebesar 325 sementara skor terendah pada indikator tuntutan yang sering terjadi dengan skor sebesar 187.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan

komunikasi berpengaruh positif lemah terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kecamatan Banjarsari. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya

komunikasi maka akan meningkatkan Semangat Kerja karyawan. Namun sebaliknya, jika tingkat Komunikasi menurun maka akan menurunkan Semangat Kerja perusahaan. Hal ini karena karyawan mampu memahami secara mudah hal yang akan dikomunikasikan dengan bahasa yang digunakan untuk berkomunikasi. Dan juga informasi dari perusahaan yang disampaikan oleh atasan untuk tugas-tugas pekerjaan sudah sepenuhnya dikomunikasikan dengan baik kepada karyawannya. Namun dikarenakan padatnya operasionalisasi dan rotasi karyawan menyebabkan karyawan kurang berkomunikasi antar divisi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kecamatan Banjarsari. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi semangat kerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja pada perusahaan dinilai sudah sangat baik, namun masih terganggu oleh suara bising yang dihasilkan oleh suara kendaraan yang menyebabkan karyawan tidak merasa nyaman saat bekerja. Tetapi hal ini memudahkan nasabah untuk mengakses keperusahaan karena dekat dengan jalan raya.

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan

Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif lemah terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kecamatan

Banjarsari. Artinya bahwa semakin besar komunikasi dan lingkungan kerja, maka akan menumbuhkan semangat kerja karyawan, semakin tinggi nilai komunikasi dan lingkungan kerja berarti akan meningkatkan semangat kerja perusahaan. Hal ini memberikan keterkaitan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berperan dalam mendukung semangat kerja karyawan. Namun karyawan masih merasa tidak bergairah dalam melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh adanya ketidakadilan dalam pembagian kerja.

Simpulan dan Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian bahwa 1] Terdapat pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kecamatan Banjarsari. 2]Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kecamatan Banjarsari. 3]Secara simultan terhadap pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kecamatan Banjarsari.

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diperoleh beberapa saran yang dapat diberikan yaitu: 1] Komunikasi pada PT. Bank rakyat Indonesia (BRI) di Kecamatan Banjarsari sudah baik, hanya perlu meningkatkan komunikasi antar divisi agar karyawan mampu berkoordinasi dengan divisi lain dan karyawan

dapat bertukar pendapat untuk menyelesaikan suatu masalah. 2]Lingkungan kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kecamatan Banjarsari sudah baik, hanya perlu membuat ruang kerja lebih kedap suara agar karyawan merasa tenang dan bebas dari suara bising. 3]Saran bagi peneliti selanjutnya dalam penggunaan variabel komunikasi dan lingkungan kerja disarankan menggunakan variabel lain agar menghasilkan penelitian yang lebih baik dalam penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Terry, George dan Leslie W. 2010. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Terry, George R. 2000. *Principles of Management*. Edisi ke-6. Illinois: Richard D. Irwin Homewood.
- Cahyono, Bambang Teguh. 2015. *Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kegiatan Prasarana Konservasi Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Kediri Tahun 2015*. Artikel Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Cetakan ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi revisi. Jakarta.