

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kompetisi antara perusahaan dan lembaga makin kencang. kondisi ini menuntut sumber daya manusia (SDM) untuk terus mengembangkan kemampuan secara aktif (Wahyuni et al., 2023) Individu sebagai bagian dari SDM harus menjadi pribadi yang mau belajar, bekerja keras, dan bersemangat agar potensi instansi tempat mereka bekerja bisa berkembang dengan baik. SDM yang dibutuhkan sekarang adalah mereka yang cepat menguasai teknologi, mudah beradaptasi, dan tanggap terhadap perubahan. Hal ini penting karena SDM adalah faktor utama yang berperan penting dalam setiap aktivitas perusahaan atau lembaga.

Rulianti & Nurlilah (2020) menjelaskan bahwa SDM adalah elemen penting dalam operasional perusahaan yang sangat menentukan kemajuan atau kemunduran organisasi. maka instansi perlu menjaga semangat kerja karyawan agar mereka bisa menunjukkan kinerja terbaik dalam menjalankan tugas. Hal ini juga berkaitan dengan semangat kerja karyawan yang dimana, Semangat kerja adalah suasana di tempat kerja yang menunjukkan antusiasme karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga mereka dapat terdorong untuk bekerja lebih maksimal. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan disiplin agar hasilnya optimal. Semangat kerja penting karena dapat memotivasi karyawan untuk berinovasi dan lebih kreatif dalam pekerjaan.

Menurut Panggabean (2014), semangat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi. Lingkungan kerja menjadi faktor utama karena kondisi di sekitar lokasi kerja, baik dari dalam atau luar organisasi, mempengaruhi motivasi karyawan sehingga mereka bisa menyelesaikan tugas dengan cepat dan berkualitas. Selain itu, beban kerja juga mempengaruhi semangat kerja. Beban kerja mencakup semua aktivitas yang harus dilakukan karyawan, termasuk waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas secara langsung maupun tidak langsung. Tarwaka (2011)

menambahkan bahwa beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan pekerjaan, kemampuan karyawan, dan bagaimana individu memandang tugas tersebut.

Menurut Busro (2018), terdapat empat aspek yang menjadi indikator semangat kerja, yaitu kedisiplinan yang tinggi, kemampuan untuk bertahan kerja, kekuatan menghadapi frustrasi, dan semangat kebersamaan. Peneliti menemukan semangat kerja karyawan PT Surya Kencana Agung Plantation yaitu berdasarkan aspek Kedisiplinan yaitu berdasarkan hasil wawancara di bawah ini:

“.... Kalo untuk mempengaruhi kedisiplinan sih mempengaruhi karena kalau kita bekerja dengan baik karyawan yang lain akan mengikuti (W,32 Tahun, Jumat,17 Januari 2025.08.50)

“... kenyamanan di lingkungan kerja berpengaruh pada kedisiplinan, karena setiap kegiatan memiliki target dan SOP yang harus dipatuhi (H,57 Tahun, Jumat,17 Januari 2025.09.50)

“...kedisiplinan tercipta dari kerjasama yang baik dan saling mendukung antar karyawan (B.60 Tahun, Jumat,17 Januari 2025.10.45)

Berdasarkan hasil wawancara pada aspek kedisiplinan di atas, dari tiga karyawan di PT Surya Kencana Agung Plantation menyatakan bahwa kedisiplinan terbentuk melalui perilaku saling mencontoh, kenyamanan lingkungan kerja yang sesuai dengan target dan SOP, serta kerja sama yang baik antar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin tidak hanya muncul dari aturan formal perusahaan, tetapi juga dari budaya kerja kolektif yang mendorong kepatuhan. Sejalan dengan pendapat Sutrisno (2009), disiplin dapat menjadi sarana komunikasi pemimpin dengan karyawan untuk mengarahkan perilaku kerja agar sesuai dengan kebijakan organisasi. selanjut, penelitian Gusman (2014) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung memiliki hubungan positif dengan ketahanan kerja karyawan, sehingga disiplin yang ditopang oleh kenyamanan dan kerja sama akan berpengaruh pada semangat kerja. Pandangan ini diperkuat oleh Edy Soetrisno, (2016) yang menyatakan bahwa disiplin mencerminkan ketaatan terhadap norma tertulis maupun tidak tertulis, di mana kerja sama yang solid antar karyawan menjadikan mereka merasa memiliki tanggung jawab kolektif untuk menjaga keteraturan dalam bekerja. Dengan demikian, kedisiplinan di perusahaan tidak hanya bersifat individual, tetapi juga merupakan hasil dari interaksi sosial,

kenyamanan lingkungan, dan budaya organisasi yang mendukung semangat kerja karyawan.

Selanjutnya semangat kerja karyawan PT Surya Kencana Agung Plantation berdasarkan aspek Kualitas untuk bertahan kerja, yaitu berdasarkan wawancara di bawah ini:

“...Kalau untuk itu sih bekerjalah dengan baik karena bekerja itu Ridhonya Allah karena pekerjaan tu, karena setiap pekerjaan itu sudah mendapat pekerjaan yang baik apo bilo disini karena kerjo sekarang susah dicari. (W, 32 Tahun, Jumat, 17 Januari 2025.08.50)

“...karakter lingkungan iya baik lingkungan fisik, maupun lingkungan manusia nya dengan kita pahami lingkungan nya baik hubungan nya apa... secara global manusia nya maupun lingkungan alamnya kalo itu kita kan dapat menarik kesimpulan bagaimana kita bisa menjalankan program dengan dengan pekerjaan (H, 57 Tahun, Jumat, 17 Januari 2025.09.50)

“... semangat kerja itu sebenar nya di diri kita apabila kita semangat kerja tujuan nya mencari rezeki dengan ikhlas dan sabar semangat kerja itu sama sosial nya sama anggota pekerja itu satu memajukan perusahaan (B.60 Tahun, Jumat, 17 Januari 2025.10.45)

Berdasarkan hasil wawancara pada aspek Kualitas untuk bertahan kerja, di atas karyawan di PT Surya Kencana Agung Plantation memandang bahwa bekerja bukan hanya sekadar memenuhi kewajiban, tetapi juga sebagai bentuk ibadah untuk mencari Ridho Allah, sehingga menumbuhkan rasa syukur dan kesadaran diri. Hal ini sejalan dengan Desmita (2005) yang menjelaskan bahwa kesadaran diri merupakan kemampuan untuk menilai dan merefleksikan diri sehingga mendorong individu bekerja dengan ikhlas. Selain itu, karyawan menilai bahwa karakter lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, sudah mendukung pelaksanaan program perusahaan. Sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2009), kondisi kerja non-fisik yang mencakup interaksi profesional dengan pimpinan dan rekan kerja berpengaruh besar terhadap performa. Lebih lanjut, karyawan juga menegaskan bahwa semangat kerja bersumber dari diri sendiri sekaligus diperkuat oleh kerja sama sosial antar karyawan dengan tujuan bersama untuk memajukan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pandangan Menurut Marpaung (2013) yang menggambarkan antusiasme kerja sebagai kekuatan kolektif yang lahir dari

dedikasi dan kolaborasi. Dengan demikian, ketahanan kerja karyawan terbentuk dari kesadaran, dukungan lingkungan kerja, serta semangat kolektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kemudian peneliti menemukan semangat kerja karyawan PT Surya Kencana Agung Plantation berdasarkan aspek kemampuan menghadapi frustrasi, yaitu berdasarkan wawancara di bawah ini:

“...kalo untuk frustrasi di lingkungan kerja ga ada Karena karyawan disini, karyawan ramah, bosnya juga ramah, Yang pertama mencari Solusi yang kedua berkomunikasi sama rekan kerja dan juga bos disini bersosialisasi disini mencari Solusi yang baik, untuk bekerja yang lebih baik apakah, keluhan disini kami sampaikan langsung ke bos (W,32 Tahun, Jumat,17 Januari 2025.08.50)

“...melakukan kegiatan-kegiatan kecil sebenar nya kejenuhan biasanya dengan saya pribadi saya orang hobby baca saya membaca ya mungkin sewaktu-waktu kalo waktu luang saya juga hoby seni saya akan menulis dan akan mungkin juga dengan cara melukis (H,57 Tahun, Jumat,17 Januari 2025.09.50)

“...apabila tidak target dari perusahaan ini motivasi dan karir bagaimana titik permasalahan itu bagaimana target yang diharapkan sesuai (B.60 Tahun, Jumat,17 Januari 2025.10.45)

Berdasarkan hasil wawancara pada aspek kemampuan menghadapi frustrasi, di atas pada karyawan di PT Surya Kencana Agung Plantation menyatakan bahwa mereka tidak mengalami frustrasi yang berarti karena adanya komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja dalam mencari solusi bersama. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi menjadi faktor penting dalam menjaga semangat kerja. Sejalan dengan pendapat Devito (2011), komunikasi yang efektif dan harmonis antara atasan maupun bawahan dapat meningkatkan semangat kerja. Selain itu, sebagian karyawan mengatasi kejenuhan dengan melakukan aktivitas pribadi seperti membaca, menulis, atau melukis. Hal ini sesuai dengan teori coping Lazarus dan Folkman (1984) yang menjelaskan bahwa individu dapat mengelola stres melalui *emotion-focused coping*, yakni melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk meredakan tekanan emosional. Namun demikian, karyawan juga menekankan bahwa target perusahaan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi dan karir mereka. Apabila target yang ditetapkan tidak sesuai dengan harapan, maka dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja. Pendapat ini selaras dengan Robbins (2003) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara

motivasi dan kemampuan, sehingga kegagalan dalam mencapai target dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Dengan demikian, kemampuan karyawan menghadapi frustrasi terbentuk melalui dukungan komunikasi yang baik, pengelolaan stres melalui hobi, serta penyesuaian motivasi terhadap target kerja yang realistis.

Selain itu peneliti menemukan semangat kerja karyawan PT Surya Kencana Agung Plantation berdasarkan aspek semangat kelompok yaitu berdasarkan wawancara di bawah ini:

“...alhamdulillah baik ee kalo untuk ini bersosialisasi untuk bekerja,karyawan disini alhamdulillah lancar karena disini,ee,, karena hubungan keluarga juga dekat,karenakan orang-orang sini yang banyak bekerja jadi kalo untuk berkomunikasi itu lancar (W,32 Tahun,Jumat,17 Januari 2025.08.50)

“...hubungan dengan rekan-rekan masih terjalin dengan baik, lingkungan kerja, dalam pergaulan dalam komunikasi dalam pekerjaan dengan baik (H,57 Tahun, Jumat,17 Januari 2025.09.50)

“... iya tentunya dengan semangat itu karena kerjasamanya yang baik sepakat untuk memotivasi untuk memegang teguh perusahaan dengan semangat sama-sama tujuan kita bersama yaitu harus di tanam kan semangat nya (B.60 Tahun, Jumat,17 Januari 2025.10.45)

Berdasarkan hasil wawancara pada aspek semangat kelompok, di atas pada karyawan di PT Surya Kencana Agung Plantation menyatakan bahwa kerja sama dibangun dengan sistem kekeluargaan yang mempererat hubungan antar karyawan. Komunikasi yang lancar menjadi faktor penting dalam menjaga keharmonisan kerja dan memperlancar pelaksanaan tugas. Hal ini sejalan dengan pendapat Andika (2020) bahwa komunikasi merupakan aspek terpenting dalam membangun hubungan baik antar manusia dan menentukan keberhasilan kerja kelompok. Selanjutnya, Sutrisno (2015) menegaskan bahwa komunikasi yang efektif dalam perusahaan dapat mempermudah penyelesaian pekerjaan. Lebih jauh, karyawan juga menekankan bahwa semangat kelompok tumbuh melalui kerja sama yang solid untuk memegang teguh tujuan perusahaan secara bersama-sama. Pandangan ini sesuai dengan Amirullah (2015) yang menyebutkan bahwa kerja tim adalah sekelompok orang yang bekerja mencapai tujuan bersama, dengan aturan yang disepakati serta sistem kerja yang saling bergantung antar anggotanya. Dengan

demikian, semangat kelompok di perusahaan terbentuk dari komunikasi yang efektif, kerja sama yang berbasis kekeluargaan, dan motivasi kolektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dari seluruh subjek yang telah di jelaskan di atas dari semangat kerja karyawan di PT Surya Kencana Agung Plantation peneliti menyimpulkan bahwa dapat dilihat melalui empat aspek utama, yaitu kedisiplinan, ketahanan kerja, kemampuan menghadapi frustasi, dan semangat kelompok. yang dimana pada aspek kedisiplinan, karyawan menilai bahwa disiplin terbentuk melalui perilaku saling mencontoh, kenyamanan lingkungan kerja yang sesuai dengan target dan SOP, serta kerja sama yang baik antar rekan kerja. Disiplin tidak hanya bersumber dari aturan formal perusahaan, tetapi juga dari budaya kolektif yang mendorong kepatuhan. Hal ini sejalan dengan Sutrisno (2009; 2016) yang menyatakan bahwa disiplin mencerminkan ketaatan terhadap norma tertulis maupun tidak tertulis, serta dapat menjadi sarana komunikasi untuk mengarahkan perilaku kerja. Selanjutnya pada aspek ketahanan kerja, karyawan memandang bekerja sebagai ibadah untuk mencari Ridho Allah sehingga menumbuhkan rasa syukur dan kesadaran diri. Dukungan lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, juga berperan penting dalam memperkuat ketahanan kerja. Temuan ini sejalan dengan Desmita (2005) tentang kesadaran diri, Sedarmayanti, (2009) mengenai pengaruh kondisi kerja non-fisik terhadap performa, dan Marpaung (2013) yang menekankan antusiasme kerja lahir dari dedikasi serta kolaborasi kolektif. kemudian aspek kemampuan menghadapi frustrasi, karyawan menyatakan bahwa mereka tidak mengalami frustrasi yang berarti karena adanya komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja dalam mencari solusi bersama. Selain itu, sebagian karyawan mengatasi kejenuhan dengan melakukan hobi seperti membaca, menulis, dan melukis, yang mencerminkan emotion-focused coping sebagaimana dijelaskan Lazarus dan Folkman (1984) Namun demikian, karyawan juga menyadari bahwa target perusahaan dapat mempengaruhi motivasi kerja, sesuai dengan Robbins (2003) yang menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi motivasi dan kemampuan. lalu pada aspek semangat kelompok, karyawan menekankan bahwa kerja sama berbasis kekeluargaan dan komunikasi yang lancar

menjadi kunci dalam menjaga keharmonisan serta memperlancar penyelesaian tugas. Hal ini sesuai dengan pandangan Resa Andika (2020) mengenai pentingnya komunikasi dalam hubungan kerja, Sutrisno (2015) yang menekankan komunikasi efektif untuk memudahkan pekerjaan, serta Amirullah (2015) yang mendefinisikan kerja tim sebagai upaya kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, keempat aspek tersebut saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain. Kedisiplinan yang lahir dari budaya kolektif, ketahanan kerja yang didukung oleh spiritualitas dan lingkungan kerja, kemampuan menghadapi frustrasi melalui komunikasi dan coping pribadi, serta semangat kebersamaan yang dibangun dengan komunikasi dan kerja sama, semuanya membentuk fondasi semangat kerja karyawan yang positif di PT Surya Kencana Agung Plantation.

(M. Hasibuan, 2013) terdapat banyak faktor yang memiliki hubungan dengan tingkat semangat kerja karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, dorongan untuk bekerja, pola komunikasi, interaksi antar karyawan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, kondisi lingkungan kerja, sistem penghargaan, serta masalah kesehatan dan keselamatan kerja. Di PT Surya Kencana Agung Plantation terdapat salah satu fenomena utama yaitu adalah lingkungan kerja fisik, yang dimana rusaknya akses jalan menuju perusahaan. Hal ini membuat karyawan bersemangat karyawan berkurang, terutama pada saat hujan karena jalan tanah menjadi rusak parah sehingga menghambat aktivitas kerja seperti memanen buah kelapa sawit dan menebas lahan yang ditumbuhi rumput. Akibatnya, pemasukan perusahaan pun berkurang. Fenomena ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan karyawan yang menegaskan bahwa:

“...Kalo disini kendala dak ada, palingan faktor jalan, sebenarnya bersemangat akan tetapi kalo hujan gini jadi tidak bersemangat untuk bekerja kalo panas masih bisa tapi kadang debu (W,32 Tahun, Jumat,17 Januari 2025.08.50)

“...Iya ,karena disini masih jalan tanah karena disini masih kayak mana kalo hujan,apalagi kalo cuaca hujan kayak gini (W,32 Tahun, Jumat,17 Januari 2025.08.50)

“...Untuk berangkatlah susah nya karena kalo hujan disini jalannya agak lengket,becek, kalo untuk faktor-faktor yang lain ga ada (W,32 Tahun, Jumat,17 Januari 2025.08.50)

“...Iya, tapi faktor jalan lebih mempengaruhi apa lagi hujan sehingga susah

sebenarnya saya semangat untuk bekerja akan tetapi ya itu tadi H,57 Tahun, Jumat,17 Januari 2025.09.50)

“... Iya tentunya, itu tadikan lingkungan kondisi jalan tapi disini semangat itu karena karjasamanya yang baik sepakat untuk memotivasi untuk memegang teguh perusahaan dengan semangat sama-sama tujuan kita bersama yaitu harus di tanamkan semangat nya. (B.60 Tahun, Jumat,17 Januari 2025.10.45)

“... Iya, itu misalnya tetap bersemangat tapi semangat saya tinggi akan tetapi kendala disini itu jalan apa lagi kalo cuaca nyo hujan jadi itu raso malas untuk beraktivitas. (B.60 Tahun, Jumat,17 Januari 2025.10.45)

Berdasarkan hasil wawancara, di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kondisi akses jalan menuju perusahaan dengan semangat kerja karyawan di PT Surya Kencana Agung Plantation. Karyawan pada dasarnya memiliki semangat kerja yang tinggi, namun ketika hujan semangat tersebut menurun karena jalan tanah menjadi becek, lengket, dan sulit dilalui sehingga semangat karyawan berkurang. Sementara pada cuaca panas, semangat tetap ada meskipun sedikit terganggu oleh debu. Faktor lain di tempat kerja tidak dianggap sebagai masalah yang berarti. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara kondisi lingkungan kerja fisik dengan motivasi karyawan, sebagaimana dijelaskan dalam teori Herzberg (1959) bahwa faktor hygiene, seperti kondisi fisik lingkungan kerja, berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian, akses jalan yang buruk dapat menurunkan semangat kerja karena menimbulkan ketidaknyamanan. Selanjutnya, simpulan ini juga sesuai dengan pendapat Hasibuan (2007) yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang memiliki hubungan erat dengan semangat kerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa akses jalan sebagai bagian dari lingkungan kerja fisik memiliki hubungan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT Surya Kencana Agung Plantation.

Selanjutnya peneliti juga menemukan faktor lain yang memiliki hubungan dengan semangat kerja karyawan di PT Surya Kencana Agung Plantation, yaitu berdasarkan wawancara di bawah ini:

“...Faktor lingkungan kerja disini adalah kenyamanan dalam bekerja,faktor komunikasi yang paling baik karyawan dan juga faktor-faktor internal yang juga

kenyamanan dalam berkerja faktor external adalah mungkin eee...adalah sosial yang merangkap dalam kegiatan susana bekerja dan juga kondisi lingkungan kerja (H,57 Tahun, Jumat,17 Januari 2025.09.50)

“...Kenyamanan kerja,lingkungan itu akan mempengaruhi kedisiplinan karena setiap kegiatan itu punya target punya SOP disiplin untuk kegiatan untuk menjabat suatu program H,57 Tahun, Jumat,17 Januari 2025.09.50)

“...Faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan yang dimana kita disini sepakat untuk memajukan perusahaan yang dimana tentang sosial harus saling mendukung kerjasama yang baik (B.60 Tahun, Jumat,17 Januari 2025.10.45)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Surya Kencana Agung Plantation berperan penting dalam membentuk semangat dan kedisiplinan karyawan, Karyawan merasa bahwa kenyamanan dalam bekerja, komunikasi yang baik antara rekan, serta hubungan sosial yang harmonis menciptakan suasana kerja yang positif dan mendorong mereka untuk bekerja lebih disiplin serta bersemangat dalam mencapai target perusahaan. Fenomena ini sejalan dengan teori Herzberg (1959) yang menyatakan bahwa faktor *hygiene* seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, dan suasana kerja dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, sesuai dengan teori AH. Maslow (1943) tentang kebutuhan sosial, interaksi dan kerja sama yang baik di tempat kerja merupakan bentuk pemenuhan kebutuhan akan rasa memiliki dan diterima dalam kelompok, yang pada akhirnya meningkatkan semangat kerja. Hal ini juga diperkuat oleh pendapat Manullang (2001) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis dapat menumbuhkan kedisiplinan serta meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam menciptakan motivasi dan kinerja optimal di PT Surya Kencana Agung Plantation.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan dalam latar belakang di atas, peneliti merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan tingkat semangat kerja karyawan di PT Surya Kencana Agung Plantation?
2. Bagaimana tingkat lingkungan kerja di PT Surya Kencana Agung Plantation?
3. Bagaimana kondisi tingkat semangat kerja karyawan di PT Surya Kencana

Agung Plantation?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki dua tujuan utama yang ingin diwujudkan, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1.3.1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian adalah:

Mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan di PT Surya Kencana Agung Plantation.

1.3.1. Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana kondisi lingkungan kerja karyawan pada PT Surya Kencana Agung Plantation.
2. Mengetahui bagaimana gambaran semangat kerja karyawan pada PT Surya Kencana Agung Plantation.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif survei untuk mengkaji hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan di PT Surya Kencana Agung Plantation.

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Hasilnya diharapkan dapat menambah referensi ilmiah mengenai variabel lingkungan kerja (fisik dan non-fisik) serta semangat kerja, sekaligus menjadi pedoman bagi penelitian selanjutnya dengan metode dan alat ukur yang serupa.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. PT. Surya Kencana Agung Plantation

Hasil penelitian ini dapat memberi rekomendasi bagi manajemen PT Surya Kencana Agung Plantation mengenai cara-cara untuk memperbaiki lingkungan

kerja, mengatasi kendala seperti akses jalan, dan peningkatan semangat kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Bagi Responden

Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat positif bagi responden, khususnya dalam memperdalam pemahaman mereka tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan.”

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti lain tentang hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan di perusahaan tersebut.

1.5. Ruang Lingkup

Penelitian ini berada dalam ranah Psikologi Industri dan Organisasi dengan menitikberatkan pada dua variabel utama, yaitu lingkungan kerja (X) dan semangat kerja karyawan (Y). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan di PT Surya Kencana Agung Plantation. Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan perusahaan tersebut, dengan pelaksanaan penelitian pada tahun 2025. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh keyakinan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong peningkatan semangat kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner untuk mengukur hubungan antara kedua variabel tersebut.

1.6. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini benar-benar baru, orisinal, dan berbeda dari penelitian sebelumnya. Beberapa hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu antara lain

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

Judul	Peneliti	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Karyawan di PT. Emoji Busana Cemerlang	Hadi Sunyata dan Shinka Vallina (2022)	X: Lingkungan Kerja Y: Semangat Karyawan	Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif; sampel 35 karyawan	Menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan analisis regresi, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,711, yang menunjukkan hubungan kuat antara kedua variabel. Selain itu, kontribusi lingkungan kerja terhadap semangat kerja mencapai 50,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil analisis rating scale menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun semangat kerja karyawan berada dalam kategori "Sangat Baik."

Judul	Peneliti	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT ABC	Wijayanti (2020)	X: Lingkungan Kerja (fisik & non-fisik), Y: Semangat Kerja	Kuantitatif	Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari faktor fisik (seperti pencahayaan, kebersihan, fasilitas) dan non-fisik (seperti hubungan interpersonal, budaya organisasi, dan dukungan atasan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT ABC. Hal ini menunjukkan bahwa kedua aspek lingkungan kerja tersebut penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi pada karyawan berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja perusahaan.
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Industri Logistik	Prasetyo (2018)	X: Faktor Lingkungan Kerja, Y: Semangat Kerja	Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di sektor industri logistik. Lingkungan kerja yang mendukung dalam hal kenyamanan fisik, suasana kerja yang harmonis, dan hubungan sosial antar karyawan dapat meningkatkan semangat kerja secara signifikan. Hasil analisis data dalam penelitian ini memperkuat bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja,

Hubungan Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja pada Industri Manufaktur	Nurhayati Siregar (2019)	X: Lingkungan (kebersihan, ventilasi) Y: Semangat Kerja	Kuantitatif Survey	maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja yang bersih dan memiliki ventilasi yang baik secara signifikan meningkatkan semangat kerja karyawan di industri manufaktur. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat menjadi faktor penting dalam menunjang produktivitas serta motivasi kerja para karyawan Penelitian ini menemukan bahwa Pencahayaan: Kualitas pencahayaan di lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Karyawan yang bekerja di ruang dengan pencahayaan yang cukup merasa lebih nyaman dan energik, sehingga semangat kerja mereka meningkat. Ventilasi: Ventilasi yang baik juga menunjukkan hubungan positif dengan motivasi kerja. Udara yang segar dan sirkulasi yang lancar membuat karyawan merasa lebih sehat dan fokus, yang berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja. Hubungan Keseluruhan: Hasil analisis statistik menunjukkan korelasi positif signifikan antara variabel lingkungan kerja (pencahayaan
Analisis Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Karyawan	Setiawan & Rahmawati (2019)	X: Lingkungan Kerja (pencahayaan, ventilasi), Y: Semangat Kerja	Kuantitatif	maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja yang bersih dan memiliki ventilasi yang baik secara signifikan meningkatkan semangat kerja karyawan di industri manufaktur. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat menjadi faktor penting dalam menunjang produktivitas serta motivasi kerja para karyawan Penelitian ini menemukan bahwa Pencahayaan: Kualitas pencahayaan di lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Karyawan yang bekerja di ruang dengan pencahayaan yang cukup merasa lebih nyaman dan energik, sehingga semangat kerja mereka meningkat. Ventilasi: Ventilasi yang baik juga menunjukkan hubungan positif dengan motivasi kerja. Udara yang segar dan sirkulasi yang lancar membuat karyawan merasa lebih sehat dan fokus, yang berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja. Hubungan Keseluruhan: Hasil analisis statistik menunjukkan korelasi positif signifikan antara variabel lingkungan kerja (pencahayaan

dan ventilasi) dengan motivasi kerja karyawan. Ini berarti peningkatan kualitas lingkungan fisik kantor dapat mendorong semangat kerja karyawan.

Penelitian ini terletak pada aspek, teknik, dan konteks pelaksanaannya yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini dilakukan di PT Surya Kencana Agung Plantation, dengan responden seluruh karyawan yang tersebar di berbagai unit kerja perusahaan. Pengumpulan data menggunakan teknik survei melalui kuesioner, yang dirancang untuk mengukur dua variabel utama, yaitu lingkungan kerja (X) dan semangat kerja (Y). Instrumen penelitian disusun secara mandiri berdasarkan teori Affandi (2018) untuk variabel lingkungan kerja dan teori M. S. P. Hasibuan, (2016) untuk variabel semangat kerja, menggunakan skala likert sebagai alat ukur. Untuk jumlah Responden di PT Surya Kencana Agung Plantation 32 orang, item pada alat ukur lingkungan kerja sebanyak 22 butir, sedangkan pada semangat kerja sebanyak 16 butir. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut, sehingga membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan. Keaslian penelitian ini terletak pada penggunaan data primer yang aktual dan kontekstual, di mana pengukuran dilakukan langsung terhadap kondisi nyata di lapangan, serta pembuatan alat ukur secara mandiri berdasarkan teori yang disesuaikan dengan karakteristik lingkungan kerja di PT Surya Kencana Agung Plantation, sehingga menghasilkan temuan yang orisinal dan relevan dengan situasi perusahaan saat ini, Hasil yang di dapatkan di di PT Surya Kencana Agung Plantation yaitu adalah 0.575 positif dengan kekuatan sedang.