

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Tempat Penelitian**

PT Surya Kencana Agung Plantation adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Berdiri pada tahun 2011, perusahaan ini beroperasi di wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Sejak awal berdirinya, PT Surya Kencana Agung Plantation berkomitmen untuk mengelola perkebunan secara profesional, berkelanjutan, dan berorientasi pada peningkatan produktivitas hasil kelapa sawit. Kegiatan utama perusahaan meliputi:

1. Pengelolaan dan perawatan perkebunan kelapa sawit.
2. Panen dan pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) menjadi Crude Palm Oil (CPO).
3. Pemasaran hasil produksi kepada industri pengolahan lanjutan

Adapun visi dari PT Surya Kencana Agung Plantation ialah menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit yang unggul, berdaya saing, dan berkelanjutan, sedangkan misinya adalah :

1. Mengelola perkebunan kelapa sawit secara tanggung jawab dan efektif.
2. Memberikan manfaat ekonomi bagi karyawan, pemegang saham, dan masyarakat sekitar.
3. Menjaga kualitas produk sesuai standar industri kelapa sawit nasional.

#### **4.2. Instrumen Pengukuran Penelitian**

##### **4.2.1 Skala Lingkungan Kerja**

Skala Lingkungan Kerja disusun secara mandiri berdasarkan teori (Affandi, 2018). Berdasarkan 3 aspek peneliti melakukan penyusunan dengan total yaitu 42 aitem. Pada setiap aitem memiliki jawaban yang dengan menggunakan model skala Likert yang dimana mulai dari Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Agak Setuju dan Sangat Setuju.

Proses penelitian ini diawali dengan penyusunan alat ukur berdasarkan landasan teori yang relevan. Untuk variabel lingkungan kerja, peneliti mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Affandi (2018) yang menjelaskan aspek-aspek

penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini selanjutnya dievaluasi untuk menguji validitas setiap butir pernyataan agar sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan pada variabel lingkungan kerja. Setelah itu dilakukan uji daya beda item untuk memastikan kembali bahwa setiap pernyataan mampu membedakan respon karyawan dengan baik, sehingga instrumen benar-benar dapat mengukur kondisi yang sebenarnya di lapangan. Tahapan berikutnya adalah uji Reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk menilai sejauh mana alat ukur memiliki tingkat konsistensi dan ketepatan hasil. Uji ini juga berfungsi untuk menunjukkan tingkat keandalan instrumen dalam memberikan hasil pengukuran yang dapat dipercaya.

Penyusunan alat ukur Lingkungan Kerja peneliti di dampingi oleh 3 Validator yang ahli di dalam bidangnya yaitu adalah sebagai berikut:

1. M.Tri Firia Chandra, M.Psi., Psikolog

Validator ini merupakan dosen Psikologi di Universitas Jambi dengan bidang keahlian Psikologi Industri dan Organisasi. Beliau juga berperan sebagai konselor karir di JobStreet Indonesia serta menjadi penulis naskah video pendidikan di Universitas Gadjah Mada. Validator ini menempuh pendidikan S1 Psikologi di Universitas Jambi dan melanjutkan pendidikan S2 di Universitas Gadjah Mada. Pengalaman akademik dan profesionalnya menjadikan beliau ahli dalam memahami dinamika perilaku kerja dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan organisasi.

2. Halim Pratama

Validator ini merupakan Manajer di PT Surya Kencana Agung Plantation yang berlokasi di Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Beliau memiliki pengalaman yang luas dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan operasional perkebunan kelapa sawit, terutama di perusahaan tempat penelitian ini dilakukan. Pengetahuan praktis yang dimilikinya memberikan kontribusi penting dalam menilai kesesuaian alat ukur dengan kondisi nyata di lapangan serta relevansi item terhadap karakteristik karyawan di sektor perkebunan.

### 3. Dinda Agraiza, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Validator ini merupakan dosen Psikologi di Universitas Jambi yang juga memiliki keahlian di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Beliau menyelesaikan pendidikan S1 Psikologi di Universitas Jambi dan melanjutkan studi S2 di Universitas Gadjah Mada. Selain aktif dalam kegiatan akademik, beliau juga berperan sebagai praktisi psikologi yang berpengalaman dalam asesmen dan pengembangan karier karyawan, sehingga kompetensinya sangat relevan dalam memberikan penilaian terhadap kelayakan dan keakuratan alat ukur penelitian ini.

Tahap selanjutnya adalah validitas dari 42 aitem ada 3 aitem yang gugur tidak bisa digunakan karena menggunakan teori Menurut Azwar (2012), nilai V yang didapatkan berada dalam batas 0,00 hingga 1,00. Nilai V yang penting adalah 0.50, yang menandakan bahwa minimal separuh dari para penilai menganggap aitem itu signifikan. dan dibuang sehingga tinggal tersisa 39 aitem adapun pengukuran validitas sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Nomor Item	$\Sigma s$	Koefisien	Tingkat Validitas
1.	9	0,75	Kuat
2.	10	0,833333333	Sangat kuat
3.	7	0,583333333	Sedang
4.	7	0,583333333	Sedang
5.	6	0,50	Sedang
6.	7	0,583333333	Sedang
7.	7	0,583333333	Sedang
8.	10	0,833333333	Sangat kuat
9.	10	0,833333333	Sangat kuat
10.	10	0,833333333	Sangat kuat
11.	10	0,833333333	Sangat kuat
12.	7	0,583333333	Sedang

---

13.	6	0,50	Sedang
14.	6	0,50	Sedang
15.	7	0,583333333	Sedang
16.	10	0,833333333	Sangat kuat
17.	7	0,583333333	Sedang
18.	7	0,583333333	Sedang
19.	8	0,666666667	Kuat
20.	7	0,583333333	Sedang
21.	6	0,50	Sedang
22.	6	0,50	Sedang
23.	7	0,583333333	Sedang
24.	10	0,833333333	Sangat Kuat
25.	8	0,666666667	Kuat
26.	7	0,583333333	Sedang
27.	8	0,666666667	Kuat
28.	11	0,916666667	Kuat
29.	8	0,666666667	Kuat
30.	8	0,666666667	kuat
31.	7	0,583333333	Sedang
32.	5	0,416666667	Sedang
33.	8	0,666666667	Kuat
34.	4	0,333333333	Lemah
35.	8	0,666666667	Kuat
36.	9	0,75	Kuat
37.	8	0,666666667	Kuat
38.	5	0,416666667	Sedang

39.	7	0,583333333	Sedang
40.	7	0,583333333	Sedang
41.	10	0,833333333	Sangat kuat
42.	6	0,50	Sedang

*Sumber: Hasil Pengolahan*

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, setelah melalui Uji Validitas, kemudian aitem dapat digunakan untuk pelaksanaan uji coba kepada responden di tempat yang karakteristiknya sama dengan tempat penelitian untuk mengetahui hasil reliabilitas dari skala lingkungan kerja ini. Untuk uji coba hanya dilakukan kepada 30 responden dan dapat memanfaatkan aplikasi SPSS untuk mengolah datanya. Data yang sudah dilakukan uji beda untuk dapat melihat koefisien korelasi antara skor aitem telah terdistribusi pada aitem yang telah disusun menurut teori Menurut Saifyddin Azwar (2012), aitem dengan korelasi minimal 0.30 dianggap memiliki kemampuan diskriminasi yang baik. Penelitian ini akan mengategorikan indeks daya diskriminasi aitem sesuai dengan standar yang ada. Berikut adalah hasil uji beda aitem skala Lingkungan Kerja:

**Tabel 4.2. Hasil Indeks Daya Beda Aitem Lingkungan Kerja**

<b>Item</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0.512	Valid
P2	0.432	Valid
P3	0.223	Tidak Valid
P4	-0.426	Tidak Valid
P5	-0.109	Tidak Valid
P6	0.044	Tidak Valid
P7	0.805	Valid
P8	0.660	Valid
P9	0.605	Valid
P10	0.215	Tidak Valid
P11	0.620	Valid
P12	-0.046	Tidak Valid
P13	0.469	Valid
P14	0.091	Tidak Valid
P15	0.557	Valid
P16	0.578	Valid

P17	0.219	Tidak Valid
P18	-0.535	Tidak Valid
P19	-0.412	Tidak Valid
P20	0.330	Valid
P21	0.289	Tidak Valid
P22	0.425	Valid
P23	0.309	Valid
P24	0.363	Valid
P25	0.016	Tidak Valid
P26	-0.112	Tidak Valid
P27	0.510	Valid
P28	0.337	Valid
P29	0.435	Valid
P30	0.369	Valid
P31	0.128	Tidak Valid
P32	0.042	Tidak Valid
P33	0.017	Tidak Valid
P34	0.271	Tidak Valid
P35	0.470	Valid
P36	0.364	Valid
P37	0.438	Valid
P38	0.616	Valid
P39	0.586	Valid

*Sumber: Output SPSS 27*

Berdasarkan tabel 4.2 uji beda di atas bisa di lihat bahwa nilai koefisien korelasi yang beragam dengan kelompok uji beda valid dan tidak valid pengujian dilakukan kembali sehingga aitem mencapai aitem yang koefisien. Berdasarkan hasil uji validitas dari 39 butir aitem pertanyaan yang dibuat sebelumnya , hanya 22 butir aitem pertanyaan yang memenuhi syarat uji valid dan reliabel. Berikut Skala Lingkungan Kerja:

## **4.2. Hasil Alat Ukur Final**

### **4.2.1. Skala Lingkungan Kerja**

Skala lingkungan kerja dalam penelitian ini disusun secara mandiri berdasarkan teori menurut Affandi (2018) skala ini memiliki nilai Reliabilitas 0.914, dan telah memenuhi uji validitas dengan nilai  $r$  tabel  $> 0,3$  penskalaan pada Alat ukur ini menggunakan skala *Likert* dengan rentang 1-5 dengan kategori ”Sangat tidak setuju” dan ”Sangat setuju” skala tersebut memiliki 3 Aspek yaitu

Pelayanan kerja, Keadaan Lingkungan Kerja dan Intraksi Karyawan adapun skala Blue print Lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Blue Print Skala Lingkungan Kerja**

No	Aspek	Indikator	Nomor	Butir		Jumlah
				Favorable	Unfavorable	
1.	Pelayanan Kerja	(Kesediaan makanan dan minuman) penyediaan kebutuhan dasar termasuk makanan dan minuman untuk pekerja selama jam kerja.	27	1	0	1
		(Layanan Medis dan Dukungan Kesehatan) Menyangkut jenis bantuan kesehatan yang ditawarkan oleh perusahaan, seperti ketersediaan tenaga medis, pemeriksaan secara berkala, sarana P3K, atau program kesehatan di tempat kerja.	7,15	2	0	2
		Sarana dan Prasarana Pendukung) Fasilitas kerja yang menunjang kelancaran aktivitas kerja di antara nya yaitu, fasilitas alat kerja dan fasilitas transportasi.	4,21,	2	0	2
2.	(Keadaan Lingkungan Kerja)	(Pencahayaannya yang cukup) Penerangan yang optimal mendukung kemampuan melihat konsentrasi, dan suasana lingkungan kerja, sumber cahaya alami maupun buatan yang cukup dapat memperbaiki kenyamanan dan mengurangi kelelahan mata atau tekanan saat bekerja	9,8,20	3	0	3
		(Suhu yang tepat) Suhu di area kerja yang menyenangkan (tidak terlalu tinggi atau rendah) membantu fokus, rasa nyaman, dan keseimbangan emosi saat menyelesaikan pekerjaan.	6,18	2	1	3
		(Pengendalian tingkat kebisingan) Ketenangan yang terjaga sangat diperlukan untuk mempertahankan konsentrasi dan kenyamanan saat bekerja.	1,17,19	2	1	3
		(Pilihan warna yang nyaman)	3,22	1	1	2

	Warna pada ruangan kerja, peralatan kerja berpengaruh pada suasana hati, emosi, dan konsentrasi karyawan. (Ruangan kerja yang memadai)	13	1	0	1
	Ruang kerja luas, bersih, dan tertata dengan baik mendukung mobilitas dan kenyamanan kerja. (Motivasi karyawan)	2,16	2	0	2
3.	<b>(Interaksi karyawan)</b> Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang membuat karyawan ingin mencapai tujuan kerja. Motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan, penghargaan, lingkungan, dan suasana kerja yang mendukung pencapaian. (Semangat Kerja)	11,12	0	2	2
	Semangat kerja menggambarkan sikap positif, antusiasme, dan gairah karyawan dalam menjalankan tugasnya. Semangat kerja yang tinggi mencerminkan kepuasan terhadap lingkungan kerja dan meningkatkan produktivitas. Komunikasi yang positif)	5	1	0	1
	Komunikasi baik antar karyawan ataupun atasan menciptakan suasana kerjayang kondusif. Komunikasi yang positif mencakup kejelasan pesan, keterbukaan, saling menghargai, dan efektivitas dalam menyampaikan pendapat atau instruksi.				
	<b>Jumlah</b>		<b>17</b>	<b>5</b>	<b>22</b>

*Sumber: Menurut (Affandi, 2018)*

Setelah melakukan uji validitas dan uji beda item, selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilita smenggunakan Aplikasi SPSS, 22 item yang terpilih. Adapun hasil uji reliabilitas alat ukur lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

#### **Hasil Gambar 4.1 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<b>Jumlah item</b>
0.914	39

*Sumber: Output SPSS 27*



Pada gambar diatas terdapat beberapa aitem yang gugur sehingga hanya tersisa 22 item pertanyaan yang memenuhi syarat uji valid dan reliabel dengan nilai item pertanyaan yang memenuhi syarat uji valid dan reliabel 0.914.

#### 4.2.2 Skala Semangat Kerja

Skala semangat kerja dalam penelitian ini diadaptasi dari penelitian Ferli Erwansyah (2017) yang dimana Semangat Kerja karyawan nilai reliabilitas yang disyaratkan yaitu 0.974, Skala ini meliputi dari Aspek Semangat Kerja dengan Indikator yaitu, kerjasama, disiplin, kepuasan, dan keamanan dengan keseluruhan sejumlah 16 *item*.

**Tabel 4.4 Blue Print Skala Semangat Kerja Karyawan**

No	Aspek	Indikator	Nomor		Jumlah	
			Favourable	Unfavourable		
2.	Semangat Kerja Karyawan (Y)	(Kerjasama) Serangkaian usaha karyawan secara bersama sama dengan teratur dan serasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi	1,2,3,4	4	0	4
		(Disiplin) Suatu sikap seorang karyawan yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan.	1,2,3,4	3	1 (3)	4
		(Kepuasan) Suatu sikap dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya merasa terdorong untuk melakukan tugasnya dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan organisasi	1,2,3,4	4	0	4
		(Keamanan) Keadaan di tempat kerja yang dapat membuat karyawan merasa dalam implementasi tugasnya untuk organisasi secara efektif dan efisien	1,2,3,4	4	0	4
<b>Jumlah</b>			<b>15</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	

*Sumber: Ferli Erwansyah (2017)*

### 4.3. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Surya Kencana Agung Plantation, Kabupaten Tanjung Jabung Timur, dengan metode kuesioner dan survei langsung. Waktu penelitian berlangsung selama 7 bulan, yaitu dari Januari 2025 hingga Juli 2025. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang karyawan, dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian melalui teknik total *sampling*.

Sebelum proses pelaksanaan penelitian kepada responden yang bersangkutan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner yang digunakan. Kuisisioner lingkungan kerja merupakan kuisisioner yang dibuat sendiri dengan berlandaskan teori Affandi (2018) Berdasarkan hasil uji validitas dari 39 butir item pertanyaan yang dibuat sebelumnya, hanya 22 butir item pertanyaan yang memenuhi syarat uji valid dan reliabel.

Kuesioner yang sudah valid dan reliabel selanjutnya siap untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Pelaksanaan pengambilan data secara kuesioner *angket* yang diisi oleh 32 responden pekerja PT Surya Kencana Agung Plantation. Data yang dikumpulkan dilakukan pengolahan dan analisis melalui *software* SPSS versi 27.

### 4.4. Deskripsi Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Surya Kencana Agung Plantation yang dikategorisasikan menjadi beberapa karakteristik yang sesuai yang selanjutnya akan dijabarkan sebagai berikut:

#### 4.4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil pengumpulan data diketahui bahwa usia terendah pada sampel adalah 19 tahun dan usia tertinggi pada sampel adalah 65 tahun. Peneliti membagi usia dalam 3 kategori yakni 19-35 tahun, 36-50 tahun, dan 51-65 tahun dengan distribusi frekuensi pada tabel di bawah ini

**Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
19-35 tahun	15	46.9%
36-50 tahun	11	34.4%
51-65 tahun	6	18.8%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Output SPSS 27*

Dari Tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada dalam kategori usia produktif, diikuti oleh kelompok usia menengah, dan sebagian kecil berada pada kategori usia yang lebih tua. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Surya Kencana Agung Plantation berada pada rentang usia yang umumnya memiliki energi tinggi, motivasi kerja yang kuat, serta fleksibilitas dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Kondisi ini mendukung semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, distribusi usia responden memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada fase usia yang ideal untuk berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

#### **4.4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Responden terdiri dari dua jenis kelamin yakni laki-laki dan perempuan dengan distribusi sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	23	71.9%
Perempuan	9	28.1%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Output SPSS 27*

Berdasarkan Tabel 4.6. mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan jumlah responden perempuan lebih sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Surya Kencana Agung Plantation didominasi oleh laki-laki. Dominasi ini sejalan dengan karakteristik pekerjaan di sektor perkebunan, yang umumnya menuntut tenaga fisik lebih besar, sehingga cenderung lebih banyak melibatkan pekerja laki-laki dibandingkan perempuan.

#### **4.4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Responden terdiri dari dua jenis yakni Belum Menikah dan Sudah Menikah dengan distribusi sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

<b>Status Pernikahan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Belum Menikah	1	31.1%
Sudah Menikah	31	96.9%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Output SPSS 27*

Berdasarkan Tabel 4.7 mayoritas responden di PT Surya Kencana Agung Plantation memiliki status pernikahan sudah menikah, sedangkan sebagian kecil responden belum menikah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merupakan individu yang telah berkeluarga, sehingga tanggung jawab sosial dan ekonomi mereka relatif lebih besar. Kondisi ini dapat mempengaruhi semangat kerja, karena karyawan yang sudah menikah umumnya memiliki motivasi tambahan untuk bekerja lebih giat demi memenuhi kebutuhan keluarga.

#### **4.4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan hasil pengumpulan data diketahui bahwa usia masa kerja terendah pada sampel yakni 1 tahun dan tertinggi yakni 9 tahun. Pada penelitian ini peneliti membagi masa kerja dalam 3 kategori yakni sebagai berikut:

**Tabel 4. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1 tahun	14	43.8%
2-5 tahun	11	34.4%
>5 tahun	7	21.9%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Output SPSS 27*

Berdasarkan Tabel 4.8. mayoritas responden memiliki masa kerja yang relatif singkat, diikuti oleh mereka dengan masa kerja menengah, dan sebagian kecil memiliki masa kerja lebih lama. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Surya Kencana Agung Plantation merupakan tenaga kerja yang masih relatif baru, sehingga pengalaman kerja mereka masih dalam tahap awal pengembangan. Kondisi ini dapat memengaruhi semangat kerja, karena karyawan baru umumnya memiliki motivasi tinggi untuk menyesuaikan diri dan menunjukkan kinerja yang baik.

#### 4.4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Berdasarkan hasil pengumpulan data diketahui bahwa usia terendah pada sampel adalah 19 tahun dan usia tertinggi pada sampel adalah 65 tahun. Peneliti membagi usia dalam 3 kategori yakni 19-35 tahun, 36-50 tahun, dan 51-65 tahun dengan distribusi frekuensi pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan**

Usia	Jumlah	Persentase
Administrasi/KTU	1	3.1%
Asisten Kepala kebun 1	1	3.1%
asisten Kepala kebun 2	1	3.1%
Humas	1	3.1%
Manager	1	3.1%
Mandor Panen	1	3.1%
Mandor Perawatan	1	3.1%
Security	2	6.3%
Tenaga perawatan	14	43.75%
Tenaga Panen	9	28.1%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Output SPSS 27*

Berdasarkan Tabel 4.9. sebagian besar responden bekerja pada bidang tenaga perawatan, diikuti oleh tenaga panen dan security, sedangkan jabatan lain seperti administrasi, asisten kepala kebun, humas, manajer, serta mandor perawatan dan panen masing-masing hanya diwakili oleh sedikit responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari kelompok pekerja lapangan yang langsung terlibat dalam aktivitas operasional perkebunan, terutama di bidang perawatan dan panen. Kondisi ini menggambarkan bahwa tenaga kerja operasional memiliki peran dominan dalam penelitian ini.

#### 4.5. Hasil Deskriptif Data

Penelitian ini melibatkan berbagai data dari sejumlah variabel dan responden, sehingga diperlukan penyajian secara deskriptif agar kondisi dapat dipahami dengan lebih jelas dan selaras dengan tujuan penelitian. Analisis deskriptif mencakup perhitungan nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, serta standar deviasi (SD).

#### 4.5.1. Deskripsi Data Lingkungan Kerja

Hasil deskripsi data variabel lingkungan kerja berisi mean, nilai minimum, nilai maximum, dan standar deviasi. Kuesioner lingkungan kerja terdiri dari aspek 3 Aspek yakni Pelayanan kerja, keadaan lingkungan kerja dan interaksi karyawan. Yang akan dideskripsikan sebagai berikut:

##### 1. Deskripsi Data Aspek Pelayanan Kerja

**Tabel 4. 10 Deskripsi Data Aspek Pelayanan Kerja**

	N	Range	Min	Max	Mean	Std Deviasi
Aspek Pelayanan Kerja	32	12.00	13.00	25.00	19.8750	4.27106

*Sumber: Output SPSS 27*

Berdasarkan Tabel 4.10. variabel aspek pelayanan kerja menunjukkan bahwa responden memiliki variasi skor dari yang terendah hingga yang tertinggi. Secara umum, rata-rata skor menunjukkan bahwa aspek pelayanan kerja tergolong cukup baik. Meskipun demikian, terdapat perbedaan antarresponden, yang terlihat dari adanya penyebaran nilai di sekitar rata-rata.

**Tabel 4. 11 Kategori Data Aspek Pelayanan Kerja**

Klarifikasi	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 13.47$	3	9.38%
Rendah	$13.47 < X \leq 17.74$	18	56.25%
Sedang	$17.74 < X \leq 22.01$	8	25.00%
Tinggi	$22.01 < X \leq 26.28$	3	9.38%
Sangat Tinggi	$X > 26.28$	0	0.00%

*Sumber: Output SPSS 27*

Berdasarkan Tabel 4.11. variabel aspek pelayanan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai aspek ini dalam kategori rendah, diikuti oleh kategori sedang. Hanya sebagian kecil responden yang menilai aspek ini dalam kategori sangat rendah maupun tinggi, dan tidak ada responden yang menempatkannya pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian, secara keseluruhan, aspek pelayanan kerja cenderung tergolong rendah, meskipun terdapat beberapa penilaian yang berada pada kategori sedang dan tinggi.

## 2. Deskripsi Data Aspek Keadaan Lingkungan Kerja

**Tabel 4. 12 Deskripsi Data Aspek Keadaan Lingkungan Kerja**

	N	Range	Min	Max	Mean	Std Deviasi
Aspek Keadaan Lingkungan Kerja	32	33.00	27.00	60.00	45.2500	9.59839

*Sumber: Output SPSS 27*

Berdasarkan Tabel 4.12. variabel aspek keadaan lingkungan kerja menunjukkan adanya variasi skor antara responden. Secara keseluruhan, skor rata-rata menunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja tergolong cukup baik. Meskipun demikian, terdapat variasi yang cukup besar di antara responden, terlihat dari penyebaran nilai di sekitar rata-rata.

**Tabel 4. 13 Kategori Data Aspek Keadaan Lingkungan Kerja**

Klarifikasi	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 30,85$	1	3,12%
Rendah	$30,85 < X \leq 40,45$	14	43,75%
Sedang	$40,45 < X \leq 50,05$	7	21,88%
Tinggi	$50,05 < X \leq 59,65$	7	21,88%
Sangat Tinggi	$X > 59,65$	3	9,38%

*Sumber: Output SPSS 27*

Berdasarkan Tabel 4.13. variabel aspek keadaan lingkungan kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai kondisi lingkungan kerja dalam kategori rendah, diikuti oleh kategori sedang dan tinggi. Hanya sebagian kecil responden yang memberikan penilaian pada kategori sangat rendah maupun sangat tinggi. Dengan demikian, secara keseluruhan kondisi lingkungan kerja cenderung berada pada kategori rendah hingga sedang, meskipun terdapat sebagian penilaian yang termasuk kategori tinggi.

## 3. Deskripsi Data Interaksi Karyawan

**Tabel 4. 14 Deskripsi Data Aspek Interaksi Karyawan**

	N	Range	Min	Max	Mean	Std Deviasi
Aspek Interaksi Karyawan	32	14.00	11.00	25.00	17.0000	3.68081

*Sumber: Output SPSS 27*

Berdasarkan Tabel 4.14. variabel aspek interaksi karyawan menunjukkan adanya variasi skor antara responden dari yang terendah hingga tertinggi. Secara keseluruhan, rata-rata skor menandakan bahwa interaksi karyawan tergolong cukup baik, meskipun terdapat perbedaan penilaian di antara responden, terlihat dari penyebaran nilai di sekitar rata-rata.

**Tabel 4.15 Kategori Data Aspek Interaksi Karyawan**

Klarifikasi	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 11,5$	2	6,25 %
Rendah	$11,5 < X \leq 15,2$	13	40,63 %
Sedang	$15,2 < X \leq 18,8$	11	34,38 %
Tinggi	$18,8 < X \leq 22,5$	3	9,38 %
Sangat Tinggi	$X > 22,5$	3	9,38 %

*Sumber: Output SPSS 27*

Berdasarkan Tabel 4.15. variabel aspek interaksi karyawan menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai interaksi karyawan dalam kategori rendah hingga sedang. Hanya sebagian kecil responden yang menempatkan penilaian pada kategori sangat rendah maupun sangat tinggi. Dengan demikian, secara keseluruhan interaksi karyawan cenderung berada pada kategori rendah hingga sedang, meskipun terdapat sejumlah kecil penilaian yang tergolong cukup tinggi.

#### 4. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel 4. 16 Deskripsi Data Penelitian Variabel Lingkungan Kerja**

	N	Range	Min	Max	Mean	Std Deviasi
Lingkungan Kerja	32	59	51	110	82,125	16,89

*Sumber: Output SPSS 27*

Berdasarkan Tabel 4.16. variabel lingkungan kerja menunjukkan adanya variasi skor antara responden dari yang terendah hingga tertinggi. Secara keseluruhan, rata-rata skor menandakan bahwa lingkungan kerja di PT Surya Kencana Agung Plantation tergolong cukup baik, meskipun terdapat perbedaan penilaian yang cukup besar di antara responden, terlihat dari penyebaran nilai di sekitar rata-rata.



**Tabel 4. 17 Kategori Data Variabel Lingkungan Kerja**

Klarifikasi	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 56,77$	1	3.1%
Rendah	$56,77 < X \leq 73,67$	13	40.6%
Sedang	$73,67 < X \leq 90,57$	7	21.9%
Tinggi	$90,57 < X \leq 107,47$	10	31.3%
Sangat Tinggi	$107,25 < X$	1	3.1%

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4.17. variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai kondisi lingkungan kerja dalam kategori rendah, diikuti oleh kategori tinggi dan sedang. Hanya sebagian kecil responden yang menempatkan penilaian pada kategori sangat rendah maupun sangat tinggi. Dengan demikian, secara keseluruhan kondisi lingkungan kerja di PT Surya Kencana Agung Plantation cenderung berada pada kategori rendah hingga tinggi dengan distribusi penilaian yang bervariasi.

#### 4.5.2. Deskripsi Data Semangat Kerja

Hasil deskripsi data variabel semangat kerja berisi mean, nilai minimum, nilai maximum, dan standar deviasi. Deskripsi data lingkungan kerja akan dijelaskan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 18 Deskripsi Data Penelitian Variabel Semangat Kerja**

	N	Range	Min	Max	Mean	Std Deviasi
Lingkungan Kerja	32	45	29	74	57.84	13.28

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4.18. variabel semangat kerja menunjukkan adanya variasi skor antara responden dari yang terendah hingga tertinggi. Secara keseluruhan, rata-rata skor menandakan bahwa tingkat semangat kerja karyawan PT Surya Kencana Agung Plantation tergolong cukup baik, meskipun terdapat perbedaan penilaian yang cukup besar di antara responden, terlihat dari penyebaran nilai di sekitar rata-rata.

**Tabel 4. 19 Kategori Data Variabel Semangat Kerja**

Klarifikasi	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 37,92$	3	9.4%
Rendah	$37,92 < X \leq 51,2$	5	15.6%
Sedang	$51,2 < X \leq 64,48$	12	37.5%
Tinggi	$64,48 < X \leq 77,76$	12	37.5%
Sangat Tinggi	$77,76 < X$	3	9.4%

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4.19. variabel semangat kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai tingkat semangat kerja karyawan dalam kategori sedang hingga tinggi, dengan proporsi yang seimbang. Sementara itu, hanya sedikit responden yang menempatkan penilaian pada kategori sangat rendah maupun sangat tinggi. Dengan demikian, secara keseluruhan, semangat kerja karyawan PT Surya Kencana Agung Plantation tergolong sedang hingga tinggi.

#### 4.6. Hasil Uji Asumsi

Untuk dilakukan analisis data secara bivariate menggunakan uji korelasi, terlebih dahulu harus memenuhi asumsi dasar. Asumsi dasar yang harus dipenuhi yakni asumsi normalitas dan linearitas..

##### 4.6.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan melalui metode Kolmogorov-Smirnov. Jika signifikansi  $>$  dari 0.05, asumsi normalitas dipenuhi. Tabel berikut menunjukkan hasil uji normalitas:

**Tabel 4. 20 Hasil Uji Normalitas**

	N	Nilai Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja-Semangat Kerja	32	0.200	Normal

Sumber: Output SPSS 27

Berdasarkan tabel 4.20 hasil dari uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 untuk variabel Lingkungan Kerja (X) dan 0,154 untuk variabel Semangat Kerja (Y). Kedua nilai ini lebih besar daripada ambang batas 0,05. Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data sampel dengan distribusi normal. Dengan demikian, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data untuk kedua variabel

adalah normal.

Distribusi normal ini penting untuk diketahui karena merupakan salah satu asumsi dasar dalam penggunaan analisis parametrik, termasuk uji korelasi Pearson. Uji *Kolmogorov-Smirnov Test* digunakan dalam analisis ini karena jumlah responden penelitian adalah 32 orang, yang termasuk kategori sampel menengah sehingga pendekatan distribusi dapat lebih stabil.

Oleh karena itu, hasil uji normalitas ini menunjukkan bahwa baik variabel Lingkungan Kerja maupun Semangat Kerja telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lanjutan menggunakan metode parametrik, khususnya korelasi Pearson. Pemenuhan asumsi normalitas ini memastikan bahwa hasil uji korelasi yang diperoleh valid dan dapat diinterpretasikan secara akurat.

#### 4.6.2. Uji Linearitas

Sebagai dasar untuk melanjutkan tahap analisis berikutnya, yaitu uji korelasi, pengujian linearitas digunakan untuk menentukan apakah hubungan antar variabel bersifat linier. Tabel berikut menunjukkan hasil uji linearitas.

**Tabel 4. 21 Hasil Uji Linearitas**

	<i>Deviation from linearity</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja-Semangat Kerja	0.154	Linear

*Sumber: Output SPSS 27*

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas hasil uji linearitas antara variabel Lingkungan Kerja (X) dengan Semangat Kerja (Y) menunjukkan nilai signifikansi pada kolom *Deviation from Linearity* sebesar 0.154, yang lebih besar dari ambang batas 0.05. Hal ini berarti tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear antara kedua variabel tersebut. Dengan kata lain, hubungan antara Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja dapat dinyatakan linear.

Dengan terpenuhinya asumsi linearitas, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja pada karyawan PT Surya Kencana Agung Plantation memiliki hubungan yang linear. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat pula

semangat kerja mereka, yang memungkinkan analisis lanjutan dilakukan dengan tingkat keakuratan yang lebih tinggi.

#### 4.7. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi antara variabel lingkungan kerja dan semangat kerja memenuhi syarat, selanjutnya uji korelasi antar variabel dilakukan. Ini dilakukan dengan momen produk Pearson, dan hasilnya dapat dilihat di bawah ini.

**Tabel 4. 22 Hasil Uji Korelasi**

	<b>Pearson correlation</b>	<b>sig</b>	<b>Keterangan</b>
Lingkungan Kerja - Semangat Kerja	0.575	0.001	Positif Sedang

*Sumber: Output SPSS 27*

Berdasarkan Tabel 4.22. dari hasil uji korelasi pada tabel di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0.001 ( $\text{sig} < 0.05$ ) sehingga terdapat korelasi antara lingkungan kerja dengan semangat kerja. Dikarenakan nilai *pearson correlation* menunjukkan angka 0.575 yang mana berdasarkan tabel klasifikasi kekuatan korelasi menunjukkan besar kekuatan sedang, sehingga arah hubungan diketahui positif. Sehingga disimpulkan positif dengan kekuatan sedang. Artinya, terdapat hubungan searah di mana semakin baik lingkungan kerja, maka semangat kerja responden juga semakin baik. Berdasarkan penjelasan tersebut maka kedua variabel tersebut berkorelasi sehingga menyebabkan di tolaknya hipotesis Nol ( $H^0$ ) dan diterimanya Hipotesis Alternatif ( $H^a$ ).

#### 4.8. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan di PT Surya Kencana Agung Plantation. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.575 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti terdapat hubungan positif dengan kekuatan sedang, sehingga semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula semangat kerja yang mereka miliki. Situasi kerja mencakup seluruh perlengkapan, material, kondisi lingkungan tempat seseorang beraktivitas, cara pelaksanaan tugas, dan sistem pengaturan pekerjaan baik secara individu maupun kolektif. Suasana kerja

ideal apabila memungkinkan seseorang melakukan semua yang mereka bisa, tetap sehat, terlindungi, dan merasa nyaman saat bekerja Wahyuningsih & Kirono (2023).

Kondisi tempat kerja juga menentukan motivasi untuk berkarya, jika karyawan berada dalam lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung, mereka akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik Komna dkk. (2024). Kondisi kerja yang tidak layak dan tidak mendukung, sebaliknya, dapat melemahkan keinginan dan semangat karyawan untuk melakukan tugas mereka di perusahaan Wahyuningsih & Kirono (2023).

Kondisi tempat kerja yang membangun dapat mendorong karyawan untuk tetap semangat dan termotivasi untuk memenuhi tugas. Pekerja akan merasa dihormati dan termotivasi untuk mencapai hasil terbaik. Antusiasme yang besar meningkatkan loyalitas karyawan dan konsentrasi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pada akhirnya, ini meningkatkan kinerja individu dan tim secara keseluruhan Triono & Khrishna (2024).

Faktor fisik seperti pencahayaan, kombinasi warna, sirkulasi udara, tata ruang, kebisingan, alunan musik, dan keselamatan dapat menjadi komponen tempat kerja. Material yang tidak mendukung, seperti kelembaban berlebih, ventilasi yang tidak memadai, dan kurangnya cahaya, dapat menyebabkan ketidaknyamanan. Aspek yang tidak fisik atau psikologis, di sisi lain, meliputi percakapan yang salah, interpretasi yang salah, dan sugesti yang tidak sesuai. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang teratur dan mendukung sangat penting karena akan membuat karyawan merasa betah dalam melakukan aktivitasnya. Sebaliknya, suasana kerja yang buruk dapat menumbuhkan rasa enggan menyelesaikan tanggung jawab, sehingga antusiasme menurun. Jika semangat kerja tetap tinggi, maka sasaran organisasi yang selaras dengan visi dan misi dapat dicapai dengan lebih optimal dan efisien Nurlaelah & Yuwono (2025).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu (Agustina & Imron, 2025). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja memiliki pengaruh positif yang nyata terhadap antusiasme karyawan karena lingkungan kerja terkelola secara baik memberi kenyamanan, menjaga kebugaran, dan meningkatkan

motivasi. Untuk menjadi lebih nyaman dalam bekerja, Anda harus memiliki fasilitas yang memadai, sarana yang memudahkan pekerjaan, tidak ada hambatan yang mengganggu konsentrasi, lingkungan yang bebas dari pencemar untuk menjaga kesehatan, dan cukup ruang kerja.

Hasil dari penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Komna dkk. (2024) Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi semangat karyawan dan keadaan kerja mereka. Nilai t-statistik  $6,057 > 1,96$  dan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 mendukung temuan ini. Artinya, ketika lingkungan kerja di suatu lembaga lebih baik, dorongan untuk bekerja lebih besar. Menurut (Sarwani et al., 2025) berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi  $R^2 = 0,674$ . Ada korelasi kuat antara angka tersebut dan tingkat hubungan 67,4%. Faktor lain di luar penelitian memengaruhi 32,6%.

Hasil penelitian ini kembali didukung oleh Ngangi dkk. (2025) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja. Artinya, karyawan yang memiliki lingkungan kerja fisik yang layak dan mendukung mungkin lebih termotivasi untuk bekerja, sedangkan lingkungan kerja fisik yang kurang memadai mungkin menurunkan semangat kerja. Jika perusahaan memperhatikan lingkungan kerja fisik, kesehatan dan kepuasan karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Manullang (2008) dan Busro (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh penting terhadap perilaku dan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung akan meningkatkan semangat dan antusiasme karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari & Hidayat (2021), serta Wibowo (2022), yang menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kondisi lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan di berbagai sektor perusahaan.

Lingkungan kerja sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik fisik maupun nonfisik. Faktor fisik meliputi fasilitas kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, dan kelengkapan sarana kerja.

Dari hasil penelitian, mayoritas responden menilai bahwa fasilitas kerja di PT Surya Kencana Agung Plantation sudah cukup baik, meskipun masih ada beberapa kekurangan seperti akses jalan menuju lokasi perkebunan yang kurang memadai dan keterbatasan sarana kerja di beberapa unit. Kondisi ini dapat mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan dan membuat semangat kerja karyawan menurun pada saat kondisi hujan.

Selain faktor fisik, lingkungan kerja non fisik juga berperan penting. Hubungan antar karyawan di perusahaan ini secara umum berjalan harmonis dan saling mendukung. Karyawan merasakan adanya kerjasama tim dan komunikasi yang cukup baik, walaupun masih terdapat catatan mengenai perhatian pimpinan terhadap kenyamanan kerja karyawan. Seperti dijelaskan Robbins & Judge (2019) hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi serta semangat kerja, sedangkan komunikasi yang kurang efektif dapat menurunkan kepuasan dan motivasi karyawan.

Hasil analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor disiplin, motivasi, dan rasa tanggung jawab. Karyawan dengan lingkungan kerja yang mendukung akan lebih disiplin dan antusias dalam menyelesaikan tugas, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan komitmen dan produktivitas.

Hal ini sejalan dengan penelitian Pratama & Suryani (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berhubungan erat dengan peningkatan kinerja dan motivasi karyawan. Lebih jauh, semangat kerja karyawan PT Surya Kencana Agung Plantation masih berada pada kategori cukup tinggi, yang berarti sebagian besar karyawan merasa termotivasi dalam bekerja, tetapi masih ada aspek-aspek yang dapat ditingkatkan. Misalnya, penyediaan sarana kerja yang lebih memadai, perbaikan infrastruktur akses, serta peningkatan kepedulian manajemen terhadap kesejahteraan karyawan dapat lebih mendorong semangat kerja ke arah yang lebih optimal.

Secara keseluruhan hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Dengan memperbaiki dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja, baik fisik

maupun nonfisik, PT Surya Kencana Agung Plantation dapat lebih memaksimalkan potensi karyawannya, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil deskripsi karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Surya Kencana Agung Plantation berada pada usia produktif, dengan energi tinggi, motivasi kerja yang kuat, serta fleksibilitas dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yang sejalan dengan karakteristik pekerjaan di sektor perkebunan yang menuntut tenaga fisik lebih besar. Selain itu, sebagian besar karyawan telah berkeluarga, sehingga tanggung jawab sosial dan ekonomi mereka relatif lebih besar, yang dapat mempengaruhi semangat kerja melalui motivasi tambahan untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Sebagian besar responden memiliki masa kerja yang relatif singkat, menunjukkan bahwa tenaga kerja baru mendominasi perusahaan dan masih dalam tahap pengembangan pengalaman kerja. Dari segi bidang pekerjaan, mayoritas responden berasal dari kelompok pekerja lapangan, khususnya di bidang perawatan dan panen, sementara jabatan administrasi, manajer, humas, dan mandor hanya diwakili oleh sebagian kecil responden. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja operasional memiliki peran dominan dalam penelitian ini dan berkontribusi signifikan terhadap aktivitas operasional di perusahaan.

Hasil deskriptif penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki variasi skor antara responden dari yang terendah hingga tertinggi. Untuk variabel lingkungan kerja, yang terdiri dari aspek pelayanan kerja, keadaan lingkungan kerja, dan interaksi karyawan, rata-rata skor menunjukkan kondisi yang tergolong cukup baik. Secara spesifik, mayoritas responden menilai aspek pelayanan kerja dalam kategori rendah hingga sedang, keadaan lingkungan kerja berada pada kategori rendah hingga sedang dengan sebagian penilaian tinggi, sedangkan interaksi karyawan cenderung dinilai dalam kategori rendah hingga sedang, meskipun terdapat beberapa penilaian yang cukup tinggi. Variasi ini terlihat dari penyebaran nilai di sekitar rata-rata, yang menunjukkan adanya perbedaan persepsi antar responden.



Sementara itu, untuk variabel semangat kerja, mayoritas responden menilai tingkat semangat kerja karyawan dalam kategori sedang hingga tinggi dengan proporsi yang seimbang. Hanya sebagian kecil responden yang menempatkan penilaian pada kategori sangat rendah maupun sangat tinggi. Secara keseluruhan, kondisi lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan di PT Surya Kencana Agung Plantation menunjukkan bahwa walaupun terdapat variasi penilaian antar responden, secara umum kondisi tersebut tergolong cukup baik, dengan mayoritas karyawan berada pada rentang penilaian yang mendukung kinerja dan motivasi kerja di perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian asumsi dasar, variabel Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja telah memenuhi syarat untuk analisis parametrik. Uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi masing-masing 0.200 dan 0.154, yang lebih besar dari 0,05, sehingga distribusi data kedua variabel dinyatakan normal. Hal ini menandakan bahwa data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan uji korelasi Pearson. Selanjutnya, uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi 0.154 ( $>0,05$ ), yang menegaskan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja bersifat linear. Dengan kata lain, peningkatan kualitas lingkungan kerja diikuti dengan peningkatan semangat kerja karyawan.

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan nilai korelasi sebesar 0.575 dengan signifikansi 0,001 ( $<0,05$ ), yang menunjukkan adanya hubungan positif dengan kekuatan sedang antara Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi semangat kerja mereka. Secara praktis, hal ini menegaskan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong motivasi dan produktivitas karyawan, sesuai dengan teori-teori psikologi kerja yang menekankan keterkaitan antara kondisi lingkungan kerja dengan semangat atau motivasi kerja.

#### **4.9. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa dalam proses pembuatan skripsi ini pasti ada beberapa kekurangan yang tidak dapat dihindari. Meskipun begitu, peneliti merasa

puas dengan hasil yang telah dicapai, karena peneliti ini berhasil mengungkapkan keterkaitan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan. Selain itu, proses pengumpulan data berjalan cukup lancar berkat kerjasama dan sikap positif dari pihak PT Surya Kencana Agung Plantation yang mempermudah pelaksanaan penelitian. Temuan penelitian juga dinilai sejalan dengan teori yang ada serta beberapa hasil penelitian sebelumnya. Walaupun demikian, peneliti menyadari ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini.

1. penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan jumlah responden terbatas yaitu 32 orang karyawan, sehingga hasilnya belum bisa digeneralisasikan untuk perusahaan lain yang memiliki karakteristik berbeda.
2. Penelitian ini menggunakan alat ukur lingkungan kerja dibuat secara sendiri oleh peneliti yang masih memiliki keterbatasan. Penyusunan item, jumlah ahli, dan responden uji coba yang terbatas membuat hasil validitas dan reliabilitas belum sepenuhnya stabil. Selain itu, alat ukur hanya sesuai dengan konteks PT Surya Kencana Agung Plantation
3. fokus penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel, yaitu lingkungan kerja dan semangat kerja, sedangkan faktor lain yang mungkin mempengaruhi belum diteliti lebih lanjut.
4. pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sehingga ada kemungkinan terjadi bias pada jawaban responden yang tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman awal yang berguna mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan, serta dapat dijadikan dasar untuk penelitian selanjutnya yang mencakup ruang lingkup lebih luas, variabel yang lebih beragam, dan pendekatan yang lebih mendalam untuk peneliti selanjutnya.