

EMPIRICAL STUDY DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT EDS MANUFACTURING INDONESIA BALARAJA-TANGERANG

Fifi Oktaviani¹, Syaechurodji², Abdul Wahid Alfarizi³ Didit Haryadi^{4*}

^{1, 2, 3, 4} Universitas Primagraha, Komplek Griya Gemilang Sakti, Jl. Trip Jamaksari No. 1A Kaligandu, Serang, Banten
42111, Indonesia

oktavianiabubakar@gmail.com, syaechurodji44@gmail.com, alfarizifariz38@gmail.com,
diditharyadi@primagraha.ac.id* ^{1, 2, 3, 4*}

ABSTRACT

Organizations can achieve success through their resources, especially human resources. Therefore, employees become the driving force in making a real contribution to the success of the organization on an ongoing basis. Of course, only employees with optimal work spirit can achieve this success. However, to maximize employee performance, there must be a strategy to improve it. This study aims to find out how these strategies improve morale. The PLS-SEM approach was used in this study. The results of this study indicate that organizational communication as well as the work environment can be a driver in the strategy of increasing employee morale, either directly or indirectly optimally through the work environment.

Keywords: *Organizational Communication, Work Environment, Work Spirit.*

ABSTRAK

Organisasi dapat mencapai kesuksesan melalui sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia. Oleh karena itu, karyawan menjadi motor penggerak dalam memberikan kontribusi nyata bagi keberhasilan organisasi secara berkesinambungan. Tentu saja, hanya karyawan dengan semangat kerja yang optimal yang dapat mencapai keberhasilan tersebut. Namun, untuk memaksimalkan kinerja karyawan, harus ada strategi untuk meningkatkannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi ini meningkatkan semangat kerja. Pendekatan PLS-SEM digunakan dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi serta lingkungan kerja dapat menjadi pendorong dalam strategi peningkatan semangat kerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung secara optimal melalui lingkungan kerja.

Kata kunci: Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja.

PENDAHULUAN

Perusahaan dituntut untuk tetap tumbuh dan terus berkembang untuk bersaing di era global saat ini. Karena persaingan industri nasional saat ini saling berkompetisi membuat terobosan produk rokok dengan berbagai macam jenisnya, dengan tujuan memenangkan persaingan (Haryadi et al., 2021; Riyanto et al., 2022; Wahyudi et al., 2022). Dalam hal ini, pihak perusahaan dituntut terus bisa mengelola sumber daya manusia (SDM) yang ada dengan efektif serta efisien sehingga mampu memperoleh harapan yang diinginkan. Faktor penting yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah faktor Sumber Daya Manusiannya (Alshaibani & Bakir, 2017; Haryadi, 2022; Kasmiaty, 2021). Sumber daya manusia adalah daya pikir dan karya manusia yang masih tersimpan di dalam diri dan perlu digali, dibina, dikembangkan, dan dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk kesejahteraan hidup manusia; SDM adalah kapasitas laten manusia untuk melakukan kegiatan yang bersifat teknis maupun manajerial, dan terdiri atas kemampuan berpikir,

berkomunikasi, bertindak, dan bermoral (Bhatia & Arora, 2021; Pandey & Pandey, 2019; Rahmatullah et al., 2022). Kemampuan-kemampuan tersebut mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik secara individu maupun kolektif. Sumber daya manusia adalah semua kapasitas potensial manusia yang dapat disumbangkan/dihadiahkan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang dan (Anshori et al., 2022; Chen et al., 2014; Roebuck et al., 2019).

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi sebuah perusahaan untuk memberikan output yang optimal. Prestasi kerja yang dimiliki karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, semua perusahaan senantiasa berupaya meningkatkan kinerja karyawan. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia mempengaruhi kelangsungan hidup suatu perusahaan, dan kemampuan memanfaatkan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, motivasi karyawan, pengawasan, dan budaya tempat kerja sangat (Huo & Jiang, 2023; Riyanto et al., 2022; Siegel et al., 2022). Upaya lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kredibilitas interpersonal. Ada tekad dalam diri sendiri bahwa jika keahlian tersebut dieksplorasi lebih jauh, maka akan memberikan kenyamanan dan dukungan kepada pelakunya. Bahkan kemudian, ada impian yang jika terwujud akan mendatangkan bantuan, kenyamanan, dukungan, atau dorongan yang luar biasa dari pemimpin (Avram et al., 2015; Hickey et al., 2021; Singh & Srivastava, 2016). Keyakinan atau kepercayaan diri adalah suatu tingkat kepercayaan terhadap penilaian seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk meraih kesuksesan. Percaya diri adalah memiliki keyakinan pada diri sendiri. Kepercayaan diri adalah campuran dari harga diri dan efikasi diri. Kepercayaan diri adalah suatu sikap atau perasaan yakin akan kemampuan diri sendiri dan secara otomatis berhubungan dengan orang yang tidak terlalu takut akan tindakannya, bebas melakukan apa yang diinginkan, mampu bertanggung jawab atas tindakannya sendiri, ramah dan sopan dalam melakukan interaksi dengan orang lain, ramah dan menghargai orang lain, memiliki semangat berprestasi, serta mampu memahami kekuatan dan kelemahan diri sendiri (Gunawan et al., 2022; Oboro-Offerie & Abrefa Busia, 2022; Wahda et al., 2020).

Antusiasme terhadap pekerjaan pada dasarnya merupakan kesediaan dan keseriusan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan disiplin diri untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari pekerjaan. (Nofritar & Mahmudin, 2022) Antusiasme pada profesi ialah situasi dimana pegawai melaksanakan kewajiban tiap hari. Antusias kegiatan seseorang pegawai membuktikan seberapa besar antusiasnya mereka'pegaai' melaksanakan kewajiban serta tanggung jawabnya di industri tempat mereka bertugas (Pramanik, 2020). Antusias kegiatan pegawai pula bisa diamati dari kedatangan, ketertiban, akurasi durasi menuntaskan profesi, antusiasme serta tanggung jawab (Pratama et al., 2021).

Semangat kerja dipengaruhi oleh komunikasi organisasi. Komunikasi bisa dimaksud selaku cara pemindahan sesuatu data, inspirasi, penafsiran dari seorang pada orang lain dengan keinginan orang lain itu bisa menginterpretasikannya cocok dengan tujuan yang diartikan (Amell et al., 2021). Komunikasi organisasi merupakan sesuatu cara penyampaian data, inspirasi, tanggapan, usulan dari seorang pada orang lain dengan tujuan orang lain itu bisa menginterpretasikannya cocok dengan tujuan yang diartikan (Kanwal et al., 2021).

Selain komunikasi organisasi, faktor semangat kerjapun dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan serangkaian sikap dalam menggambarkan situasi kegiatan yang bisa diukur bersumber pada anggapan bersama dari para individu/pegawai kelompok yang hidup serta berkolaborasi dalam sesuatu tim/kelompok (Lukan et al., 2022). Lingkungan kerja merupakan sesuatu tempat dimana unit sistem melakukan profesinya serta menggambarkan sesuatu situasi kegiatan yang bisa diukur bersumber pada perilaku serta anggapan individual bersama dari anggotanya yang hidup serta bertugas dengan cara bersama yang berjalan dengan cara lalu menembus dan menciptakan aksi berkesan dalam melaksanakan kewajiban serta profesinya (Deguchi et al., 2022). Lingkungan Area kegiatan yang bagus bisa tingkatkan antusias kegiatan pegawai. Antusias kegiatan yang besar membolehkan pegawai guna berprestasi dalam profesi mereka sebab mereka suka serta bergairah dengan apa yang mereka jalani. Area kegiatan pengaruhi antusias kegiatan, serta komunikasi yang bagus di area kegiatan menghasilkan antusias yang besar. Area kegiatan merujuk pada seluruh suasana yang timbul dalam kaitannya dengan ikatan kegiatan, tercantum ikatan dengan pimpinan, kawan kegiatan, serta pengikut. Area non-fisik wajib merepresentasikan situasi yang mensupport kegiatan serupa antara pimpinan, anak buah, serta banyak orang yang mempunyai posisi yang serupa dalam sistem. permasalahan yang terjalin di PT EDS Manufacturing Indonesia merupakan ikatan yang kurang positif dengan kawan kegiatan serta pimpinan, alhasil area kegiatan yang kecil amat tidak mendukung ikatan dampingi pegawai yang kurang mendukung jadi pemicu rendahnya area kegiatan.

PT. Eds Manufacturing Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang *Wearing Harnes*. *Wearing Harnes* adalah sebuah *Circuit* penghantar arus listrik. Dan perusahaan ini terbagi berbagai departemen-departemen, seperti: Departemen Produksi, *Quality Assurance*, *Engenering*, dan departemen *Obeya* disebut sebagai Guru atau istilah bahasa jepang nya *kinjungchan*. PT. Eds Manufacturing Indonesia Balaraja telah mengeluarkan produk barunya yaitu Toyota HI-ACE, Toyota HI-ACE ini merupakan sebuah mobil terbaru yang memiliki level tinggi. Permasalahan yang terjadi pada PT. Eds Manufacturing Indonesia tidak baiknya hubungan antara rekan sesama kerja ataupun atasnya, sehingga diindikasikan rendahnya lingkungan kerja diakibatkan oleh hubungan antara pegawai yang kurang kondusif. Berdasarkan fakta dan banyaknya masalah yang harus diperbaiki dalam pegawai bagian *Quality Assurance* PT. Eds Manufacturing Indonesia diatas, yang tidak dapat penulis teliti, maka penulis memfokuskan

penelitian pada aspek kerja pegawai PT. Eds Manufacturing Indonesia sebagai karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul :“Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat kerja Pegawai di bagian *Quality Assurance* PT. Eds Manufacturing Indonesia Balaraja Tangerang”.

Tujuan dari penelitian ini antara lain adalah untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan komunikasi organisasi yang efektif dan lingkungan kerja yang bersih aman dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk menjawab suatu pertanyaan haruslah relevan dengan masalah yang diteliti. Dengan kata lain, penggunaan metode dan prosedur penelitian dapat memecahkan masalah karena data yang diperoleh bersifat obyektif, valid dan reliabel, sehingga menghasilkan kesimpulan yang kebenarannya tidak dapat diragukan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan deskriptif adalah metode yang digunakan dalam penelitian yang menganalisis peristiwa-peristiwa yang terjadi pada saat penelitian berlangsung. Sedangkan pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur indikator-indikator yang berkaitan dengan variabel penelitian dan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh dan hubungan antar variabel tersebut. Dalam penelitian ini, data yang digunakan dan diolah adalah data kuantitatif, yaitu data yang diangkakan atau data kualitatif yang diangkakan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: byek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 41 orang karyawan Bagian *Quality Assurance* PT Eds Manufacturing Indonesia Balaraja Tangerang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel adalah pengambilan sampel di lapangan atau pada subjek penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam pengambilan sampel ini penulis menggunakan yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah sebanyak 41 responden PT EDS Manufacturing Indonesia Balaharaja Tangerang bagian *quality assurance*.

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Model-Partial Least Squares (SEM-PLS). Structural equation modelling (SEM) adalah metode analisis multivariat yang menggabungkan analisis faktor dan analisis jalur untuk menguji dan mengestimasi secara simultan hubungan antara beberapa variabel eksogen dan endogen

dengan banyak faktor. Penulis dapat merumuskan hipotesis antara lain:

- H₁: Komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja.
- H₂: Komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja.
- H₃: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil *outerloading*

Sebelum uji hipotesis dapat dilakukan, uji validitas harus dilakukan untuk menunjukkan seberapa positif instrumen dan metode pengukuran yang dirancang. Dalam penelitian ini, uji validitas akan dilakukan dengan melihat nilai *convergent* dan *discriminant validity*. Selanjutnya, hasil uji coba validitas dapat diamati pada sketsa berikut ini.

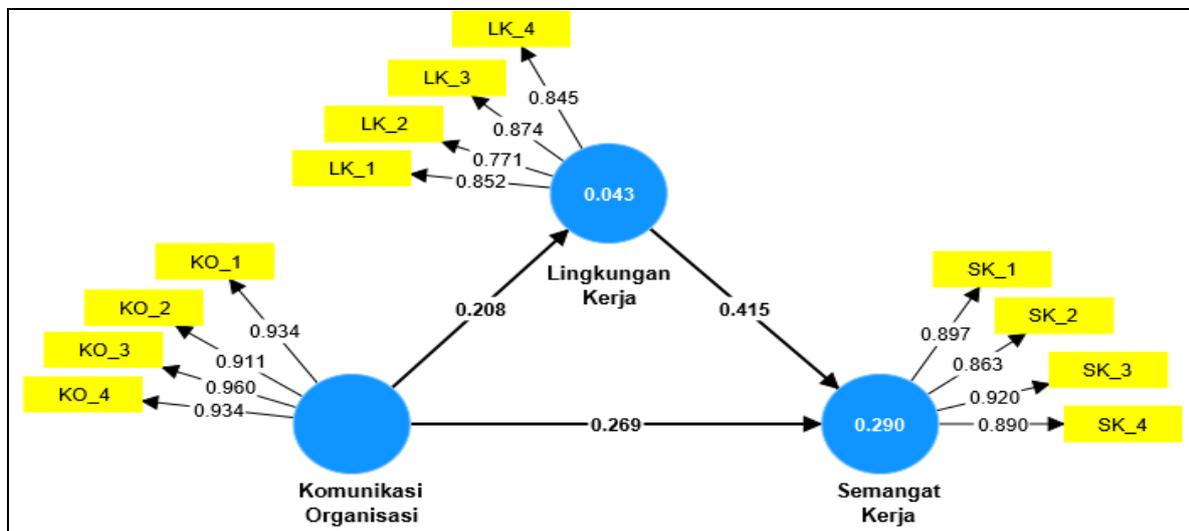


Figure 1. Outer Model Penelitian

Sumber: Hasil olah data penelitian 2023

Gambar di atas menunjukkan bahwa nilai elastisitas untuk setiap indikator semuanya berada di atas 0,70, yang mengindikasikan bahwa kriteria validitas data secara otomatis terpenuhi. Pendapat (Ghozali & Latan., 2015: 74) Jika *outer loading* setiap indikator melebihi 0,70, maka indikator tersebut diklaim sebagai indikator yang nyata. Validitas konvergen juga dapat diamati tidak hanya dari jumlah *outer loading*, tetapi juga dari jumlah nilai di atas 0,50 (AVE) (Ghozali & Latan., 2015: 74). Pada bentuk ini angka average variance ekstraktek tiap-tiap variable terletak posisi di atas 0.50 nampak pada tabel sebagai berikut:

Table 1. Outer model and inner model

Variable/Indicator	Cross Loadings			Cronbach Alpha	Composite Reliability	AVE	R-square
	KO	LK	SK				
Komunikasi_Organisasi (KO)				0.952	0.965	0.874	
KO_1	0,934	0,245	0,348				
KO_2	0,911	0,130	0,297				
KO_3	0,960	0,181	0,333				
KO_4	0,934	0,205	0,342				
Lingkungan_Kerja (LK)				0.875	0.873	0.699	0.043
LK_1	0,251	0,852	0,450				
LK_2	0,131	0,771	0,337				
LK_3	0,129	0,874	0,357				
LK_4	0,157	0,845	0,408				
Semangat_Kerja (SK)				0.915	0.920	0.940	0.290
SK_1	0,380	0,440	0,897				
SK_2	0,279	0,404	0,863				
SK_3	0,353	0,410	0,920				
SK_4	0,241	0,425	0,890				

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* sebesar 0,70 atau lebih. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah semua variabel reliabel atau memenuhi uji reliabilitas, kemudian reliabilitas konstruk dan validitas terpenuhi karena nilai *average variance extracted* (AVE) > 0,50.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil anggapan diklaim diperoleh bila angka T Statistic dan nilai indeks t tabel > (1. 960) ataupun P values lebih kecil dari nilai signifikansi 0.05. Hasil itu dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 2 Hasil Uji Bootstrapping Direct Effect

Hipotesis	Hubungan Pengaruh Variabel	Path Coeffisient Direct Effect		
		Original Sample	T-Statistic	P-Values
H ₁	Komunikasi Organisasi → Semangat Kerja	0.269	2.563	0.010
H ₂	Komunikasi Organisasi → Lingkungan Kerja	0.217	2.134	0.046
H ₃	Lingkungan Kerja → Semangat Kerja	0.415	3.486	0.000
	Komunikasi Organisasi → Lingkungan kerja → Semangat Kerja	0.334	2.998	0.009

Sumber: Output SmartPLS 4.0 diolah 2023

Di atas merupakan hasil uji Bootstrapping dengan SmartPLS 4.0 dapat dijelaskan temuan dari penelitian ini menunjukkan komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan pada semangat kerja karyawan. Komunikasi badan amat dibutuhkan guna melancarkan tugas- tugas pegawai, bila ikatan antara arahan serta pengikut kurang bagus. Komunikasi yang mudah didalam sistem bisa menekan terbentuknya kemampuan, bila cara komunikasi dalam bertugas dampingi karyawan terjalin tanpa perkara yang mempengaruhinya hingga perihal ini hendak jadi penganjur untuk karyawan menggapai kemampuan yang diharapkan industri. Tetapi komunikasi sering- kali tidak normal serta menyebabkan situasi kegiatan jadi kurang baik. Dikala itu dibutuhkan wujud atasan yang bisa memusatkan, memotivasi serta melindungi para karyawan supaya bisa bertugas

dengan bagus. Dengan begitu penerapan komunikasi badan amat dibutuhkan guna melancarkan tugas- tugas pegawai. Kerap nampak dalam industri ataupun lembaga, bila ikatan antara arahan serta pengikut kurang bagus hingga para pegawai dalam melakukan tugasnya hendak terus menjadi kurang produktif. Namun kebalikannya bila ikatan pimpinan dengan pengikut bagus hingga pegawai pula lebih antusias dalam melaksanakan profesinya. (Kanwal et al., 2021; Martínez Sánchez & Villoro Armengol, 2021; Thelen, 2021). Komunikasi adalah ikatan antara pemimpin dan bawahan dalam kegiatan mereka dan merupakan ikatan yang sangat penting dalam profesi untuk memastikan kerja sama yang baik antara semua pihak dalam industri. Apa yang diamati dalam masalah komunikasi yang buruk antara karyawan dan pemimpin yang menyebabkan konflik selama hari kerja tidak hanya bahwa ada kesalahan komunikasi antara bagian atau unit, tetapi juga bahwa ada kurangnya saran yang nyata kepada karyawan dan oleh karena itu kegiatan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dari para pemimpin dan unit lain. Hal ini terlihat dari hasil penelitian. Terbukti bahwa pada saat pembuatan sertifikat insentif sosial, format sertifikat tidak sesuai dengan apa yang diminta oleh departemen lain dan tidak ada pemberitahuan terlebih dahulu mengenai perubahan format tersebut, sehingga mengakibatkan tidak terselesaikannya kewajiban yang telah diajukan sesuai dengan yang diimpikan oleh pimpinan dan departemen lain (Mohamad et al., 2022; Okaie, 2021; Suriyana, 2021).

Temuan kedua dalam penelitian ini komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Komunikasi bisa dimaksud selaku cara pemindahan sesuatu data, ilham, penafsiran dari seorang pada orang lain dengan impian orang lain itu bisa menginterpretasikannya cocok dengan tujuan yang diartikan. Komunikasi badan merupakan sesuatu cara penyampaian data, ilham, buah pikiran, usulan dari seorang pada orang lain dengan impian orang lain itu bisa menginterpretasikannya cocok dengan tujuan yang diartikan. (Dhanesh, 2021; Ecklebe, 2021; Kanwal et al., 2021). Dalam setiap organisasi atau institusi, baik pemerintah maupun swasta, sumber daya manusia memberikan kontribusi yang luar biasa. Hal ini dikarenakan manusia merupakan faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Dalam menjalankan suatu profesi, area menempati tempat yang penting dan harus memperhatikan aspek-aspek yang mendukung, aman, dan nyaman, karena area merupakan hal yang paling dekat dengan karyawan yang memberikan dampak yang signifikan terhadap semangat dalam beraktivitas (Hendrawan et al., 2021; Kusuma et al., 2021). Komunikasi, secara teori, adalah cara untuk berhubungan. Di bawah kondisi tubuh, komunikasi berfokus pada aktivitas yang terjadi pada tubuh untuk mencapai tujuannya. Dengan kata lain, ini adalah kondisi di mana kita menyadari bahwa kita bergantung satu sama lain, dan sebagai akibatnya, masing-masing dari kita harus berkomunikasi secara efektif (dengan benar, realistis, dan tepat). Dalam penelitian Anda yang telah dipublikasikan, Anda mengatakan bahwa komunikasi, dalam bentuk alamiahnya, adalah pandangan sosial tentang tubuh. Artinya, komunikasi adalah fungsi bawahan yang sudah ada sejak

berdirinya industri. Dengan kata lain, komunikasi adalah hal pertama yang melekat pada setiap orang. Namun, pertanyaannya adalah bagaimana komunikasi dibentuk sebagai alat manajemen untuk mencapai tujuan industry (Andani et al., 2022; Kusuma et al., 2021).

Temuan ketiga dalam studi ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Area yang bagus hendak mendesak tampaknya antusias kegiatan karyawan. Dengan antusias yang besar, karyawan hendak bertugas dengan suka serta bergairah akibatnya mereka hendak berprestasi dalam profesinya, area kegiatan mempengaruhi kepada antusias kegiatan, terdapatnya komunikasi yang bagus didalam area kegiatan hendak terwujud terdapatnya desakan antusias yang besar. Area kegiatan merupakan seluruh kondisi yang terjalin yang berhubungan dengan ikatan kegiatan, bagus ikatan dengan pimpinan ataupun ikatan antara kawan sesama kegiatan, atau ikatan dengan anak buah. Area nonraga seharusnya memantulkan situasi yang mensupport kerjasama antara tingkatan pimpinan, anak buah ataupun yang mempunyai kedudukan yang serupa di perusahaan (Cedstrand, 2021). Lingkungan kerja adalah apa yang terdapat di lingkungan yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebersihan area aktivitas, dan apakah peralatan aktivitas memadai. Dapat disimpulkan bahwa area aktivitas sebenarnya dapat disebut sebagai totalitas peralatan alat yang dialami, lingkungan tempat seseorang bekerja, dan prosedur kerja sebagai hasil dari pekerjaan seseorang sebagai individu maupun kelompok (Lestario, 2022; Sidik & Sumardin, 2023; Syamsudin & Bachtiar, 2018). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk fisik maupun non-fisik. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan merasa segar, nyaman, dan aman serta dapat melakukan aktivitasnya semaksimal mungkin. Lingkungan kerja yang buruk dapat menuntut lebih banyak karyawan dan durasi serta tidak mendukung konsep sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan semangat kerja karyawan (Mendonca, 2022; Rismawati & Syafira, 2021)

KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian terhadap hipotesis yang penulis ajukan diperoleh kesimpulan yang empiris yakni, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi memiliki efek yang signifikan serta penting pada semangat kerja karyawan terdukung atau diterima artinya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi organisasi. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi memiliki efek yang signifikan pada lingkungan kerja terdukung atau diterima artinya untuk dapat meningkatkan lingkungan kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi organisasi. Demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki efek yang signifikan serta

penting pada semangat kerja karyawan terdorong atau diterima artinya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan lingkungan kerja. Semngat kerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi organisasi secara langsung maupun melalui lingkungan kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh tim atas kerja sama dan dedikasinya. Jurnal Manajemen dan Bisnis Baja. yang mengulas dan menerbitkan artikel yang diedit oleh penulis. Kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada semua mitra yang telah membantu dan mendukung kami dalam penyusunan artikel ini untuk memastikan keberhasilan dan penerbitannya di Jurnal Manajemen dan Bisnis Baja (JUMANIS-BAJA).

REFERENCES

- Alshaibani, E., & Bakir, A. (2017). A reading in cross-cultural service encounter: Exploring the relationship between cultural intelligence, employee performance and service quality. *Tourism and Hospitality Research*, 17(3), 249–263. <https://doi.org/10.1177/1467358416651474>
- Amell, F., Park, C., Sheth, P., Elwyn, G., & LeFrancois, D. (2021). A shared decision-making communications workshop improves internal medicine resident skill, risk-benefit education, and counseling attitude. In *Patient Education and Counseling*. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2021.07.040>
- Andani, Y., dan, S. W.-S. N. S., & 2021, undefined. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV Mestika Jaya Abadi di Desa Tanjung Morawa B, Kab Deli Serdang. *Prosiding.Seminar-Id.Com*, 2(3), 98–101. <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/article/view/547>
- Anshori, A. S., Mukhsin, M., Suhendra, I., & Haryadi, D. (2022). Accuracy of Compensation and Competency Improvement in Improving Performance , Knowledge Sharing as An Intervening Variable. *Enrichment: Journal of Management Journal*, 12(3), 2201–2209.
- Avram, E., Ionescu, D., & Mincu, C. L. (2015). Perceived Safety Climate and Organizational Trust: The Mediator Role of Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 187, 679–684. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.126>
- Bhatia, S., & Arora, A. (2021). A Study on Effect of Job Design and Ergonomics on Employee Performance in Indian Automotive Sector. *Metamorphosis: A Journal of Management Research*, 20(2), 65–76. <https://doi.org/10.1177/09726225211033701>
- Cedstrand, E. (2021). A participatory intervention to improve the psychosocial work environment and mental health in human service organisations. A mixed methods evaluation study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph18073546>
- Chen, X. P., Eberly, M. B., Chiang, T. J., Farh, J. L., & Cheng, B. S. (2014). Affective Trust in Chinese Leaders: Linking Paternalistic Leadership to Employee Performance. *Journal of*

Management, 40(3), 796–819. <https://doi.org/10.1177/0149206311410604>

- Deguchi, Y., Iwasaki, S., Niki, A., Kadowaki, A., Hirota, T., Shirahama, Y., & Inoue, K. (2022). Relationships between Occupational Stress, Change in Work Environment during the COVID-19 Pandemic, and Depressive and Anxiety Symptoms among Non-Healthcare Workers in Japan: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph19020983>
- Dhanesh, G. S. (2021). Remote internal crisis communication (RICC)–role of internal communication in predicting employee engagement during remote work in a crisis. *Journal of Public Relations Research*, 33(5), 292–313. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2021.2011286>
- Ecklebe, S. (2021). A question of quality: perceptions of internal communication during the Covid-19 pandemic in Germany. *Journal of Communication Management*, 25(3), 214–232. <https://doi.org/10.1108/JCOM-09-2020-0101>
- Ghozali, I & Latan, H. (2015). *Partial Least Square, Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0* (2nd ed.). Universitas Diponegoro Semarang.
- Gunawan, R., Haerofiatna, & Haryadi, D. (2022). The effect of extrinsic motivation , interpersonal trust , and organizational commitment in improving employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, 12(5), 3392–3399.
- Haryadi, D. (2022). Meningkatkan Employee Performance Dengan Extrinsic Motivation Dan Interpersonal Trust Melalui Organizational Commitment. *ECo-Buss*, 4(3), 660–675.
- Haryadi, D., Prahiawan, W., Nopus, H., & Wahyudi. (2021). Transformational Leadership, Training, dan Employee Performance Mediasi Organizational Citizenship Behavior dan Job Satisfaction. *Ultima Manajemen Journal*, 13(2), 304–323.
- Hendrawan, B., Elshof, M., & Verkuil, L. (2021). Internal communication education in universities of applied sciences in the Netherlands. *Journal of Communication Management*, 25(1), 34–49. <https://doi.org/10.1108/JCOM-11-2019-0151>
- Hickey, G. M., Snyder, H. T., deVries, J. R., & Temby, O. (2021). On inter-organizational trust, control and risk in transboundary fisheries governance. *Marine Policy*, 134(March), 104772. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2021.104772>
- Huo, M., & Jiang, Z. (2023). Work – life conflict and job performance : The mediating role of employee wellbeing and the moderating role of trait extraversion. *Personality and Individual Differences*, 205(October 2022), 112109. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112109>
- Kanwal, J. K., Coddington, E., Frazer, R., Limbania, D., Turner, G., Davila, K. J., & Wasserman, S. (2021). Internal State: Dynamic, Interconnected Communication Loops Distributed across Body, Brain, and Time. In *Integrative and Comparative Biology* (Vol. 61, Issue 3, pp. 867–886). <https://doi.org/10.1093/icb/icab101>
- Kasmiaty. (2021). The influence of leadership and work motivation on work effectiveness through discipline. In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (pp. 3648–3655).
- Kusuma, M., Yulinda, A. T., & Arianto, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Tunjangan, Dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Balai Pengkajian

- Teknologi Pertanian (Bptp) Balitbangtan Bengkulu. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 140–149. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i1.257>
- Lestario, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Abs Raya Rubber Works. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen ...)*, 3(1), 146–157. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/607%0Ahttp://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/download/607/646>
- Lukan, J., Bolliger, L., Pauwels, N. S., Luštrek, M., Bacquer, D. D., & Clays, E. (2022). Work environment risk factors causing day-to-day stress in occupational settings: a systematic review. *BMC Public Health*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12354-8>
- Martínez Sánchez, M. E., & Villoro Armengol, J. (2021). The Implementation of New Technologies in Internal Communication: A Study of the Main Platforms and Applications. *Journal of Promotion Management*, 27(6), 788–811. <https://doi.org/10.1080/10496491.2021.1888178>
- Mendonca, Y. M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Lembata. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(3), 166–180. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v6i3.605>
- Mohamad, B., Abbas Adamu, A., & Akanmu, M. D. (2022). Structural Model for the Antecedents and Consequences of Internal Crisis Communication (ICC) in Malaysia Oil and Gas High Risk Industry. *SAGE Open*, 12(1). <https://doi.org/10.1177/21582440221079887>
- Nofritar, & Mahmudin, Y. (2022). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Kerja Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung. *Journal of Science Education and Management Business*, 1(1), 21–29.
- Oboro-Offerie, R. A., & Abrefa Busia, K. (2022). Spatial geographies, socio-demographic factors and social trust in women's organisations in Africa. *Women's Studies International Forum*, 92(November 2020), 102593. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2022.102593>
- Okaie, Y. (2021). Research Challenges on Molecular Communication-Based Internal Interfaces for IoBNT Systems. In *Lecture Notes of the Institute for Computer Sciences, Social-Informatics and Telecommunications Engineering, LNICST* (Vol. 403, pp. 190–195). https://doi.org/10.1007/978-3-030-92163-7_15
- Pandey, S., & Pandey, S. K. (2019). Applying Natural Language Processing Capabilities in Computerized Textual Analysis to Measure Organizational Culture. *Organizational Research Methods*, 22(3), 765–797. <https://doi.org/10.1177/1094428117745648>
- Pramanik, N. D. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja freelance di Jagoketik.com. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Manajemen*, 1(3), 213–226. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i3.40>
- Pratama, F., Maliah, M., & Puspita, S. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin. *SEMB-J: Sharia Economic and ...*, 2(2), 93–104. <https://siducat.org/index.php/sembj/article/view/299%0Ahttps://siducat.org/index.php/sembj/article/download/299/221>

- Rahmatullah, A., Ramdanyah, A. D., Kambara, R., & Haryadi, D. (2022). Improving Organizational Performance With Organizational Culture And Transformational Leadership Through Intervening Organizational Commitment Variables. *Dinasti International Journal Of Digital Business Management*, 3(2), 161–176.
- Rismawati, R., & Syafira, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 29–36. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.37>
- Riyanto, S., Damarwulan, L. M., & Haryadi, D. (2022). Moderation : work culture to improve employee performance with a non-physical work environment. *Jurnal Mantik*, 6(3), 3737–3743.
- Roebuck, A., Thomas, A., & Biermeier-Hanson, B. (2019). Organizational Culture Mitigates Lower Ratings of Female Supervisors. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 26(4), 454–464. <https://doi.org/10.1177/1548051818781815>
- Sidik, M., & Sumardin. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi. *Jurnal Jumka*, 3(1), 20–35.
- Siegel, R., König, C. J., & Lazar, V. (2022). The impact of electronic monitoring on employees' job satisfaction, stress, performance, and counterproductive work behavior: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior Reports*, 8(July). <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2022.100227>
- Singh, U., & Srivastava, K. B. L. (2016). Organizational trust and organizational citizenship behaviour. *Global Business Review*, 17(3), 594–609. <https://doi.org/10.1177/0972150916630804>
- Suriyana, N. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 389–412. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.558>
- Syamsudin, & Bachtiar, T. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja divisi produk karyawan pada PT. Utama Gas Multi perkasa cabang Serang. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 36–45.
- Thelen, P. D. (2021). Leadership and Internal Communication: Linking Servant Leadership, Communication Satisfaction, and Employee Advocacy. *International Journal of Strategic Communication*, 15(5), 440–462. <https://doi.org/10.1080/1553118X.2021.1984919>
- Wahda, Mursalim, Fauziah, & Asty. (2020). Extra-role behavior improvement model: Organizational learning culture, organizational trust, and organizational justice approach. *International Journal of Engineering Business Management*, 12, 1–12. <https://doi.org/10.1177/1847979020963774>
- Wahyudi, W., Kurniasih, D., Haryadi, D., & Haquei, F. (2022). Strategy To Improve Employee Performance. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 1–7.