

Dampak Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt.Bantimurung Indah

Rahmahwati¹, Sumardi², Fauziah Umar³

¹Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

²Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

³Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan (1) Untuk mengetahui pengaruh, menganalisis, dan memahami hubungan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah (2) Untuk mengetahui pengaruh, menganalisis, dan memahami hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah (3) Untuk mengetahui pengaruh dominan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah.

Jenis data yang kemudian digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sumber data primer yaitu berupa penyebaran kuesioner, dan data sekunder yaitu berupa buku, jurnal, dan data yang diperoleh penulis dari pihak perusahaan seperti data tentang karyawan. Metode analisis yang digunakan yaitu terdiri dari analisis deskriptif, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, dan uji multikolinearitas. Uji instrumen penelitian atau kuesioner terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji regresi terdiri dari analisis regresi berganda, uji koefisien korelasi (r), dan uji koefisien determinasi (r^2). Uji Hipotesis terdiri dari Uji t (uji parsial).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Hipotesis 1 tidak terbukti atau ditolak. Artinya, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap semangat kerja. H2 terbukti atau diterima. Artinya, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Hipotesis 3 terbukti atau diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh lebih dominan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Semangat Kerja

Copyright (c) 2023 **Rahmahwati¹**

✉ Corresponding author :

Email Address : rahmabssb88@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya untuk mencapai target atau tujuannya. Seperti sumber daya alam, sumber daya keuangan, maupun sumber daya manusia (SDM). Namun, yang terpenting dari sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia bertindak sebagai penggerak dan pengelola semua aktivitas dan sumber daya di dalam perusahaan. Hal tersebut selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Najib (2020), bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting yang harus ada di dalam sebuah perusahaan, karena SDM

berfungsi sebagai motor penggerak yang dapat menggerakkan faktor-faktor yang lainnya dengan tujuan untuk menjalankan segala jenis kegiatan yang terdapat di dalam perusahaan. SDM dengan kualitas yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Karena SDM yang berkualitas biasanya memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, SDM yang memiliki kualitas yang rendah, akan lebih memiliki kinerja yang rendah pula. Maka dari itu, kualitas dari seorang SDM sangat dibutuhkan guna mencapai tujuan dari perusahaan. Perusahaan yang menuntut kualitas dari seorang SDM, berarti perusahaan juga harus berupaya untuk meningkatkan kualitas dari karyawannya. Dalam upaya tersebut, tentunya membutuhkan faktor atau hal-hal yang kemudian dapat mendorong kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Oleh sebab itu, sebelum menuntut kualitas yang baik dari karyawannya, perusahaan harus mampu memperhatikan atau memenuhi kebutuhan karyawan agar karyawan dapat menjalankan kewajiban atau tugasnya dengan baik, sehingga terjadi *feedback* antara karyawan dengan pihak perusahaan. Karyawan yang kebutuhannya terpenuhi, akan memiliki gairah atau semangat dalam bekerja (Faisal, 2021).

Hal tersebut selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Endah Apriliyani (2019), bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan jika faktor tersebut terpenuhi maka hal tersebut akan meningkatkan semangat kerja seseorang.

Menurut Busro (2018), semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Karyawan atau SDM yang memiliki semangat kerja yang tinggi, akan meningkatkan kemauan kerja yang lebih tinggi pula, sehingga segala pekerjaan yang mereka lakukan dapat terselesaikan dengan baik. Sebaliknya, karyawan dengan semangat kerja yang rendah lebih cenderung merasa kurang bergairah atau bahkan malas dalam bekerja. Ketika karyawan merasa malas, tentunya akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Semangat kerja dari seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti perasaan puas terhadap pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja dari seorang karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan pihak perusahaan dalam menunjang semangat kerja dan kinerja karyawan itu sendiri. Kepuasan diartikan sebagai perasaan positif atau negatif yang timbul dalam diri seorang karyawan dalam bentuk perasaan menyenangkan ataupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan mereka (Widayati *et al.*, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi, biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi atau perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif (Eliyana *et al.*, 2019). Hal tersebut selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Tumbelaka, Al Habsji, dan Nimran (2016), bahwa karyawan yang mendapat kepuasan kerja akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan berprestasi yang lebih baik dibanding dengan karyawan yang tidak terpuaskan. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Taufik Rahman (2018), Al Hakim, Woro Utari, C. Sri Hartati (2022), bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Selain kepuasan kerja, hal lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Erlina (2018), motivasi kerja pada dasarnya merupakan suatu keadaan atau perilaku individu atau seseorang yang menimbulkan suasana senang yang kemudian akan merangsang seseorang tersebut untuk bekerja dengan lebih baik serta lebih antusias dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik, tentu akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Namun sebaliknya, jika motivasi kerja karyawan kurang baik, hal tersebut akan memberikan dampak negatif bagi

perusahaan karena dengan berkurangnya motivasi kerja dari karyawan, maka semangat kerjanya dapat menurun pula. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yetty Komala Sari (2020), Nova Syafrina dan Sudarmin Manik (2020), dan Iin Afriani (2020), bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Motivasi kerja yang baik harus dimiliki oleh setiap karyawan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan maksimal. Oleh sebab itu, SDM dalam suatu perusahaan sangat perlu untuk diperhatikan agar kinerja organisasi dapat meningkat. Motivasi kerja tentunya harus diciptakan jika ingin aktivitas atau proses bekerja berjalan sebagaimana mestinya. Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawannya, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan pula (Idrus, 2020).

Dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan salah satu permasalahan tersendiri yang kemudian harus diperhatikan karena berhubungan langsung dengan karyawan atau SDM itu sendiri. Dengan demikian, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersinergi sangat berpengaruh terhadap karyawan. Kedua hal tersebut memiliki peran untuk meningkatkan semangat kerja dari karyawan. Semakin puas karyawan, pun semakin baik motivasi kerja karyawan, maka semakin semangat karyawan dalam bekerja. Namun sebaliknya, jika kedua hal tersebut kurang baik, maka semangat kerja karyawan akan menurun pula. Oleh sebab itu, penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan permasalahan ataupun kebutuhan dari karyawannya, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan. Dengan memperhatikan hal tersebut, tentu akan memberikan dampak positif bagi perusahaan karena semangat kerja karyawan akan meningkat sejalan dengan meningkatnya pula kinerja dan produktivitas karyawan sehingga target perusahaan lebih mudah untuk tercapai.

Mengingat pentingnya hal tersebut, namun masih ada saja beberapa perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan kepuasan kerja dan motivasi kerja dari karyawannya. Seperti suatu fenomena yang kemudian penulis temukan di objek penelitian dalam hal ini PT. Bantimurung Indah, Kabupaten Maros. Dimana, beberapa karyawan di perusahaan tersebut mengeluh dan merasa kurang puas terhadap pekerjaan mereka. Perasaan kurang puasnya karyawan tersebut dikarenakan beberapa faktor internal perusahaan, faktor tersebut seperti kepuasan terhadap imbalan atau gaji yang mereka terima dianggap belum sesuai, sehingga beberapa karyawan di perusahaan tersebut terlihat kurang bergairah dalam bekerja atau dengan kata lain tidak bersemangat dalam bekerja. Kurang puasnya karyawan di perusahaan tersebut tidak hanya berfokus pada perihal gaji saja, tetapi ada faktor internal lain dari perusahaan seperti kurang puasnya beberapa karyawan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan lain yang membuat karyawan satunya cenderung lebih bekerja keras dibandingkan dengan karyawan yang lain jika mereka bekerja dalam satu shift.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012), penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau benda, yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian (Suryani dan Hendryadi, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bantimurung Indah, yaitu sebanyak 50 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan (Suryani dan Hendryadi, 2015). Dalam penelitian ini, seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 50 orang karyawan dengan

karakteristik sebagai berikut :

1. Merupakan karyawan PT. Bantimurung Indah (Baik karyawan tetap maupun karyawan harian).
2. Telah bekerja selama 1 tahun.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel

terikat. (Sari, 2017).

Rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Semangat Kerja

b_0 : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien Regresi

X_1 : Kepuasan Kerja

X_2 : Motivasi Kerja

e : Standar Error

A. *Uji Hipotesis*

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Suryani dan Hendryadi, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas atau independen (X) terhadap variabel terikat atau dependen (Y). Hasil perhitungan

Dampak Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap....

regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut :

Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.626	2.164		1.675	.100
	Kepuasan Kerja (X1)	.263	.171	.177	1.534	.132
	Motivasi Kerja (X2)	.401	.078	.589	5.118	.000
a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)						

Sumber : Output SPSS Versi 25

Pada tabel *Coefficient* di atas dijelaskan tentang persamaan regresi berganda dalam penelitian ini. Rumus persamaan regresi berganda dalam dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 6,271 + 0,107X_1 + 0,375X_2$$

Dari persamaan regresi berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta di atas adalah sebesar 3,626 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) konstan maka Semangat Kerja (Y) adalah 3,626.
2. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,263. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap semangat kerja berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 1% kepuasan kerja terhadap semangat kerja maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 26,3% dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.
3. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,401. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap semangat kerja berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 1% motivasi kerja maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 40,1% dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara parsial atau individu terhadap variabel dependen. Jika nilai Sig < 0,05 atau t hitung > t tabel, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Sedangkan jika nilai Sig > 0,05 atau t hitung < t tabel, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Rumus t tabel

Dampak Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap....

sebagai berikut :

$$t (\alpha/2 ; n - k - 1) = t (0,025 ; 47) = 2,012$$

Keterangan :

α : Tingkat kepercayaan

n : Jumlah sampel

k : Jumlah variabel X

Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.626	2.164		1.675	.100
	Kepuasan Kerja (X1)	.263	.171	.177	1.534	.132
	Motivasi Kerja (X2)	.401	.078	.589	5.118	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel uji t di atas, diketahui bahwa nilai Signifikansi Kepuasan Kerja (X1) adalah sebesar 0,132. Karena nilai signifikansi 0,132 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau Hipotesis pertama ditolak atau dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X1) terhadap variabel semangat kerja (Y).

Berdasarkan tabel uji t di atas, diketahui bahwa nilai Signifikansi Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel semangat kerja (Y).

Berdasarkan tabel uji t di atas, diketahui nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X1) adalah sebesar 1,534. Karena nilai t hitung 1,534 < 2,012 maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak. Dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X1) terhadap variabel semangat kerja (Y).

Berdasarkan tabel uji t di atas, diketahui nilai t hitung variabel motivasi kerja (X2) adalah sebesar 5,118. Karena nilai t hitung 5,118 > 2,012 maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel semangat kerja (Y).

Berdasarkan tabel uji t di atas, menunjukkan bahwa dibandingkan variabel kepuasan kerja (X1) yang memiliki koefisien beta sebesar 0,263, variabel motivasi kerja (X2) memiliki

Dampak Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap....

koefisien beta yang lebih besar yaitu sebesar 0,401. Artinya, variabel independen motivasi kerja (X2) adalah variabel yang lebih dominan mempengaruhi variabel dependen semangat kerja (Y). Dengan melihat t hitung pada masing-masing variabel, diketahui bahwa t hitung variabel kepuasan kerja (X1) adalah sebesar 1,534, dan motivasi kerja (X2) adalah sebesar 5,118.

Dari kedua variabel independen tersebut, yang memiliki t hitung terbesar adalah variabel motivasi kerja (X2). Maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yang lebih dominan berpengaruh terhadap variabel dependen adalah variabel motivasi kerja (X2). Maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga diterima. Dengan kata lain, variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap semangat kerja (Y).

Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Sebuah organisasi atau perusahaan yang memiliki karyawan dengan kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja, pun kinerja yang baik pula. Namun sebaliknya, jika kepuasan kerja tidak dimiliki karyawan, hal tersebut memungkinkan karyawan memiliki semangat kerja yang rendah pula. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y) karyawan pada PT. Bantimurung Indah. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,132 yang lebih besar dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 1,534 yang lebih kecil dari 2,012. Berdasarkan hasil uji t tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah.

Hal tersebut di atas selaras dengan teori dua faktor yang kemudian dikemukakan oleh Frederick Herzberg, bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor ketidakpuasan *hygiene factors (dissatisfier)* dan faktor kepuasan atau *motivations (satisfyer)*. Faktor ketidakpuasan atau *hygiene factors (dissatisfier)* merupakan faktor yang kemudian dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja, seperti hubungan antar karyawan, kondisi kerja, dan gaji. Sedangkan faktor kepuasan atau *motivators (satisfyer)* merupakan faktor pendorong yang kemudian dapat membawa kepuasan kerja seperti

keberhasilan, dan pengakuan.

Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja

Motivasi kerja yang baik harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan motivasi kerja yang baik, akan membuat karyawan lebih antusias dalam bekerja sehingga kinerja dari karyawan pun dapat meningkat pula. Namun, jika karyawan memiliki motivasi kerja yang buruk, tentunya akan memberikan dampak yang kurang baik bagi perusahaan karena dengan motivasi kerja yang cenderung buruk, akan membuat karyawan kurang semangat dalam bekerja sehingga kinerja dari karyawan akan menurun pula.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y) karyawan pada PT. Bantimurung Indah. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 5,118 yang lebih besar dari 2,012. Berdasarkan hasil uji t tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang kemudian dilakukan oleh Yetty Komala Sari pada tahun 2020, tentang pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Nova Syafrina dan Sudarmin Manik (2020), dan In Afriani (2020) yang juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

B. Kesimpulan

1. Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah. Hasil penelitian menunjukkan indikator dengan nilai tertinggi yaitu indikator rekan kerja yang mendukung. Jika karyawan memiliki rekan kerja yang mendukung atau dengan kata lain mampu bekerja sama dengan baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan mereka, sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat pula.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah. Hasil penelitian menunjukkan indikator dengan nilai tertinggi yaitu indikator kebutuhan sosial. Jika kebutuhan karyawan di dalam perusahaan terpenuhi, seperti kebutuhan sosial berupa interaksi yang baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja sehingga semangat kerja karyawan juga dapat meningkat.
3. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji hipotesis (uji t), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai t hitung yang lebih tinggi dibandingkan kepuasan kerja.

Bagi Perusahaan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kondisi kerja yang mendukung pada variabel kepuasan kerja memperoleh nilai terendah. Oleh sebab itu, disarankan kepada pihak perusahaan agar lebih memperhatikan kondisi di lingkungan kerja seperti kebersihan di tempat kerja, kemudian kebutuhankebutuhan karyawan di dalam perusahaan yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja seperti fasilitas dan alat penunjang kerja yang memadai, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kebutuhan akan penghargaan pada variabel motivasi kerja memperoleh nilai terendah. Oleh sebab itu, disarankan kepada pimpinan atau pihak perusahaan agar lebih memotivasi karyawannya dengan memberikan penghargaan misalnya seperti pemberian pujian atas kinerja yang baik atau pencapaian karyawan di dalam perusahaan agar karyawan memiliki motivasi untuk bekerja sehingga semangat kerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah dapat meningkat pula.

Referensi :

- Adha, R.N., Qomariah, N. dan Hafidzi, A.H. (2019) "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *Jurnal Penelitian Ipteks*, pp. 47-62.
- Afrina, I. (2020) "Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belintang Jaya Oku Timur," *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 18(2), pp. 68-77.
- Altarisi, S. *et al.* (2021) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infrastruktur Terbarukan Cemerlang PLTS Sengkol Lombok Tengah," *JITSA Jurnal Industri&Teknologi Samawa*, 2(2), pp. 47-55.
- Amali, Z.A., Mansur, M. dan Khalikussabir (2022) "Pengaruh Motivasi,Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Selama Pandemi Covid 19 Di Mall Dinoyo Malang," *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma*.
- Andriansyah, R. (2017) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada CV.Zona Multi Media Bandar Lampung*. Bandar Lampung.
- Ateş, H.K. and Yilmaz, P. (2018) "Investigation of the Work Motivation Levels of Primary School Teachers," *Journal of Education and Training Studies*, 6(3), p. 184.
- Azhari, Z., Resmawan, E. dan Ikhsan, M. (2021) "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan," *FORUM EKONOMI*, 23(2), pp. 187-193.
- Basri, S.K. dan Rauf, R. (2021) "Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *Journal of Management*, 4(1), pp. 103- 120.
- Burhanuddin, A. (2013) *Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Available at: <https://afidburhanuddin.wordpress.com/2013/05/21/penelitiankuantitatif-dan-kualitatif/> (Diakses 17 April 2022).
- Cahyarini, D. R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Kartoharjo Magetan*.
- Chairiah, Y.A. (2021) *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Bantimurung Kabupaten Maros*. Makassar.
- Chien, G.C.L. *et al.* (2020) "The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia," *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(4), pp. 473-495.
- Damayanti, R. (2015) "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang," *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3), pp. 69-79.
- Erlina (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Inti Pratama Lindai Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Riau**
- Faisal, M., Wahyu Artiningsih, D. dan Periyadi (2021) "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin."
- Gunawan (2014) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Maton Land Pekanbaru*. Pekanbaru.
- Hakim, A., Utari, W. dan Sri Hartati, C. (2022) "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Zaroha Kopi Liberika Meranti," *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1).
- Ibnu (2022) *Koefisien Korelasi: Pengertian dan Contoh Kasusnya*, *Accurate.id*. Available at: <https://accurate.id/akuntansi/koefisien-korelasi/> (Diakses 20 April 2022).

- Idrus, I.A. (2020) *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara V Pks. Pekanbaru.*
- Jannah, W. (2019) *Semangat Kerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja (Studi pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan).* Pekanbaru.
- Karima, A.P. (2016) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia (PERSERO) Malang'.
- Komala Sari, Y. (2020) "Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang," *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1).
- Kurniawati, D., Riskarini, D. and Putriana, L. (2021) 'The Influence Of Work From Home And Motivation On Morale And Their Impact On Employee Work Productivity', *INQUISITIVE*, 2(1).
- Lüleci, C. and Çoruk, A. (2018) "The Relationship between Morale and Job Satisfaction of Teachers in Elementary and Secondary Schools," *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 13(1), pp. 54– 70.
- Makmi, C. (2017) "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Semangat Kerja PT. Patra Gemilang Samarinda," *Ekonomia*, 6(3).
- Malikha, R.A.D. (2021) *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang).*
- Mulyono (2019) *Analisis Uji Asumsi Klasik*, Binus University Business School. Available at: <https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-ujiasumsi-klasik/> (Diakses 18 April 2022).
- Nurbudiyani, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. *Anterior Jurnal*, 16(1), 7–13.
- Padmanabhan, S. (2021) "The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees," *Current Research in Behavioral Sciences*, 2, p. 100026.
- Pattnaik, L. and Jena, L.K. (2020) "Mindfulness, Remote Engagement and Employee Morale: Conceptual Analysis to Address The 'New Normal,'" *International Journal of Organizational Analysis*, 29(4), pp. 873–890.
- Rahayu, M. (2019) *Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jaswita Jabar.* Bandung.
- Rahman, T. (2018) "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bangun Nusantara Jaya Makmur (Bnjm) Kabupaten Tabalong," *PubBis: Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis*, 1(1).
- Ratnasari (2020) *Upaya Meningkatkan Semangat Kerja Dalam Menunjang Produktivitas Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sulawesi Selatan.* Makassar.
- Rejeki, S. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Sleman. *Jurnal Manajemen*, 4(1).
- Roni, K.A., Moein, A. and Effendi, N.I. (2018) "Determination of Work Motivation and its Implication on Employee Performance Secretariat of Kpu SeProvince Jambi," *International Review of Management and Marketing*, 8(6), pp. 72–77.
- Saleem, N., Aziz, F. and Quraishi, U. (2019) 'Morale and Job Satisfaction of University Teachers: A Case from Pakistani Universities', *Bulletin of Education and Research*, 41(3), pp. 131–139.
- Saraan, M. I. K. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Biro Sumber Daya Manusia dan Biro Kemahasiswaan Universitas Sumatera Utara).*
- Sari, M. dan Asmendri (2020) "Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA," *Ejournal UIN Imam Bonjol Padang*, 6(1), pp. 41–53.

- Sari, A. A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Bagian Pajak Air Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara.*
- Sinha, R. (2020) *Career Development and Job Satisfaction.* Edited by J. Fahed and Sreih. London: Intech open.
- Syafrina, N. dan Manik, S. (2020) "Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan," *Jurnal Niara*, 13, pp. 209-217.
- Widayati, C. *et al.* (2020) "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Philips Batam," *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), pp. 15-25