

# Pengaruh Pengembangan Karyawan. Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor Pos Lhokseumawe

This study aims to examine the Effect of Employee Development, Work Environment, and Communication on the spirit at work of employees at the Postal Office of Lhokseumawe. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires to all respondents. The research samples are 55 respondents selected using the Probability sampling technique. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with the help of SPSS. The results show that Employee Development has a significant effect on the spirit at work of employees at the Postal Office of Lhokseumawe, the Work Environment has a significant effect on the spirit at work of employees at the Postal Office of Lhokseumawe, and Communication has a significant effect on the spirit at work of employees at the Postal Office of Lhokseumawe. Employee Development, Work Environment, and Communication affect the spirit at work of employees at the Postal Office of Lhokseumawe.

*Keywords: Employee Development, Work Environment, Communication, Moral Spirit.*

**Likdanawati<sup>1</sup>, Hamdiah<sup>2</sup>**  
<sup>1,2</sup> Dosen Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Universitas  
Malikusaleh

Corresponding Author  
[likdanawati@unimal.ac.id](mailto:likdanawati@unimal.ac.id)

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Semua organisasi pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar juga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugasnya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dalam suatu perusahaan diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja perusahaan tersebut. Salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja merupakan suatu ekspresi dan mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya tujuan kelompok maupun organisasi.

Karyawan pada umumnya bersemangat bekerja apabila kebutuhannya sebagai makhluk hidup dan sosial dapat terpenuhi secara cepat dan tepat. kebutuhan tersebut memiliki latar belakang, pengalaman-pengalaman, harapan-harapan, keinginan-keinginan, ambisi dan susunan psikologis yang berbeda-beda pada setiap individu tersebut masing-masing memandang kejadian dari sudut pandang dan reaksi mereka sendiri.

Pengertian pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, koseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerja karyawan. Mathis (2002) menyatakan bahwa pengembangan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam lingkungan pekerjaan untuk menghadapi berbagai penugasan. Ranupandojo dan Hasan (2002) menyatakan pengembangan karyawan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.

Menurut Nitisemito, (2006) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas

kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik (Siagian, 2008). Maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah Perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik), lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik).

Dengan adanya suatu lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan maka pegawai akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Suasana kerja dapat mendukung tumbuhnya semangat kerja pegawai dan sangat mempengaruhi pula bagi tercapainya tujuan organisasi. Suasana kerja yang baik dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi, karena ini merupakan suatu alat yang memberikan pengelompokan kegiatan-kegiatan khusus dan mengelompokkan orang-orang dan menerapkan tujuan manajemen.

Disini akan dikemukakan definisi komunikasi antara lain: dikemukakan oleh Everett. M. Rogers (Hafied Cangara, 2002) bahwa komunikasi adalah proses suatu ide di alihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Sedangkan menurut Hovland, Janis dan Kelley (Arni Muhammad, 2004), mengatakan bahwa, *communication is the process by which an individual transmits stimuly (usually verbal) to modify the behavior of other individual.* Dengan kata lain komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain.

PT. Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. PT. Pos Indonesia saat ini merupakan salah satu perusahaan berorientasi bisnis yang melayani jasa pos dan produk-produk pendukung jasa pos. PT. Pos Indonesia merupakan Perusahaan Milik Negara yang diberi subsidi dan sekaligus menjadi agen pemerintah dalam memberikan pelayanan sosial jasa pos kepada pemerintah dan masyarakat. PT. Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia.

Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero). Dalam melaksanakan pelayanan pos di Indonesia, Pos Indonesia membagi wilayah negara Indonesia sebelas daerah atau divisi regional dalam pengoperasiannya. Pembagian divisi-divisi tersebut mencakup semua provinsi yang ada di Indonesia. Setiap divisi meliputi satu atau

beberapa provinsi yang menjadi bagian dari divisi tersebut dan melakukan berbagai ekspansi agar dapat melakukan bisnis go *internasional*.

Fenomena pada Kantor Pos Lhokseumawe adalah kurangnya semangat kerja yang dimiliki karyawan disebabkan oleh kurangnya dukungan atau motivasi dari atasan guna untuk meningkatkan semangat. Dan juga kurangnya semangat kerja disebabkan oleh rasa jenuh yang dimiliki oleh karyawan karena terus bekerja memberikan yang terbaik bagi konsumennya. karena semangat kerja karyawan adalah faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan maka dalam hal ini semangat kerja sangat menentukan hasil kerja karyawan. Fenomena pada Kantor Pos Lhokseumawe masih kurangnya tingkat pengembangan karyawan, seperti tidak adanya pelatihan bagi para pegawai, sehingga pengetahuan pegawai tidak berkembang, kurangnya dukungan dari pimpinan guna untuk membuat para karyawannya bisa lebih berkembang dan terus semangat dalam bekerja. Dalam hal lingkungan kerja yang ada di Kantor Pos Lhokseumawe belum dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan, hal ini terlihat dari ruangan kerja yang terlalu sempit, fasilitas kerja yang belum memadai. Lingkungan kerja di Kantor Pos Lhokseumawe sangat padat, dan juga ramainya masyarakat yang mengambil barang dan mengirim barang sehingga membuat pelayanan terhadap konsumen sedikit mengganggu dan membuat para karyawan kesusahan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen.

Dalam hal ini komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan, karena dengan adanya komunikasi yang lancar, akan memudahkan segala urusan. Akan tetapi komunikasi antar karyawan dengan karyawan lainnya dan pimpinan pada Kantor Pos Lhokseumawe belum berjalan dengan baik, hal ini dapat berdampak negatif terhadap karyawan. Karena komunikasi antar pegawai dan pimpinan sangat penting dalam suatu perusahaan. dengan komunikasi yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal dalam perusahaan.

### Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yaitu:

1. Untuk menganalisa pengaruh pengembangan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Pos Lhokseumawe.
2. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Pos Lhokseumawe.
3. Untuk menganalisa pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Pos Lhokseumawe?
4. Untuk menganalisa pengaruh pengembangan karyawan, lingkungan kerja dan

komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Pos Lhokseumawe.

## KAJIAN PUSTAKA

### Pengembangan Karyawan

Pengembangan (*Development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen Personalia, pengembangan Karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. (Hasibuan 2009). Menghadapi perubahan lingkungan suatu perusahaan yang semakin cepat dan kompleks, setiap perusahaan dituntut untuk siap pada perubahan-perubahan yang terjadi. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2008) bahwa pengembangan karyawan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya yang efektif.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2006). Sedangkan Sedarmayati (2014) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari dimanapun manusia itu berada. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri begitu juga halnya dengan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik perusahaan akan dapat mengetahui kebutuhan karyawan dan perusahaannya dapat berjalan lancar dan berhasil begitu juga sebaliknya, kurangnya komunikasi atau tidak adanya komunikasi

organisasi komunikasi sebagai proses di mana pemikiran dan pemahaman disampaikan antar individu, atau antara organisasi dengan individu, sedangkan pemasaran diartikan sebagai sekumpulan kegiatan di mana perusahaan dan organisasi lainnya mentransfer nilai-nilai (pertukaran) antara mereka dengan pelanggannya dapat macet atau berantakan Shimp (2003).

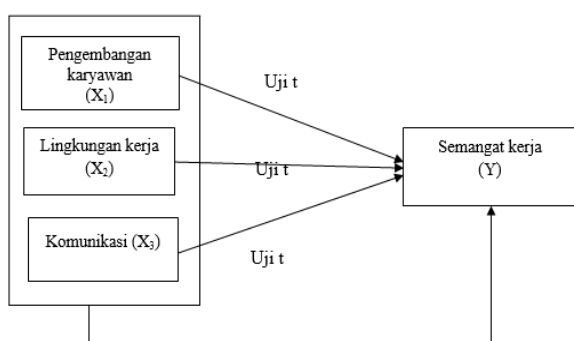
### Semangat Kerja

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut *morale* merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat, oleh karena itu selayannya setiap perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja karyawannya meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Alex S. Nitisemito (2010), mengemukakan bahwa melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik, Lebih lanjut dapat diartikan semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan lebih baik.

Bedjo Siswanto (2001), mengemukakan bahwa sebagai Suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan dalam diri pekerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuensi dalam mencapai tujuan dan aturan niat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Malayu S.P Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai hasil yang maksimal.

### Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

### Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimana kebenarannya harus dibuktikan sehingga dapat diterima atau ditolak. Menurut Supranto, (2001). Hipotesis merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan/pemecahan persoalan ataupun untuk penelitian lebih lanjut, maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

- H1. : Pengembangan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja.
- H2. : Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja.
- H3. : Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja.
- H4. : Pengembangan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja.

### METODE PENELITIAN

#### Populasi

Menurut Sugiyono (2007), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang ada di Kantor Pos Lhokseumawe yang berjumlah 55 karyawan, dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Responden PT. Pos Kota Lhokseumawe

No.	Tipe Tenaga Kerja	Jumlah
1.	Karyawan Tetap	25
2.	Karyawan Kontrak	30
<b>Total</b>		<b>55</b>

#### Sampel

Menurut Sugiyono (2005), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila subjeknya kecil atau kurang dari 100 maka diambil seluruhnya, sedangkan kalau besar atau lebih dari 100 maka untuk menentukan jumlahnya dapat diambil antara 10% 15% 20% 25% atau lebih (Arikunto, 2003). Dengan menggunakan metode sensus (sampling jenuh), maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di KantorPos Lhokseumawe yang berjumlah 55 orang.

#### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data atau informasi, maka penulis melakukan berbagai teknik pengumpulan data yang di dapat dari keterangan keterangan para responden dengan cara metode angket (kuesioner), yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan data dengan memberikan daftar

pertanyaan secara tertutup yang telah disediakan kepada responden.

### Skala Pengukuran Data

Aspek pengukuran terhadap data yang di analisis dilakukan dengan pembentukan indikator pada setiap pertanyaan yang diajukan dengan menggunakan skala likert (Likert Scale) yang merupakan skala interval dimana setiap pertanyaan mempunyai interval jawaban antara 1 (sangat tidak setuju) dan 5 (sangat setuju). Hal ini mesti dilakukan mengingat dalam menganalisis model penelitian ini data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari kuesioner.

Tabel 2. Skala Pengukuran Data

No.	Pilihan Jawaban	Skor Nilai
1.	Sangat Setuju (ST)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012)

### Defenisi Operasional Variabel

Sesuai dengan judul penelitian, yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengembangan karyawan, lingkungan kerja dan komunikasi. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah semangat kerja karyawan pada Kantor Pos Lhokseumawe.

Agar diperoleh gambaran mengenai variabel yang akan diteliti, maka penulis menggunakan indicator-indikator variabel dibawah ini:

- 1) Pengembangan Karyawan:
  - a. Penilaian dan evaluasi
  - b. Prestasi kerja
  - c. Latar belakang pendidikan
  - d. Pelatihan yang telah diakui
  - e. Pengalaman kerja
  - c. Kesetiaan pada perusahaan (Wahyudi, 2008)
- 2) Lingkungan Kerja
  - a. Suasana kerja
  - b. Hubungan dengan rekan kerja
  - c. Tersedianya fasilitas (Netisemito, 2010)
- 3) Komunikasi
  - a. Komunikasi social
  - b. Komunikasi ekspresif
  - c. Komunikasi ritual
  - d. Komunikasi instrumental (William I. Gorden, 2004)
- 4) Semangat kerja
  - a. Naiknya produktivitas karyawan
  - b. Tingkat absensi yang rendah
  - c. *Labour torn-over*
  - d. Berkurangnya kegelisahan

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan regresi linear berganda, menurut Sugiono (2005), adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruhnya variabel-variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Untuk melihat hasil estimasi model penelitian data yang diolah dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package For The Social Science*), maka diperoleh hasil perhitungan analisis regresi seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.446	2.995	
Pengembangan Karyawan	.211	.077	.304
Lingkungan Kerja	.455	.135	.382
Komunikasi	.310	.099	.354

Berdasarkan output pada tabel diatas diketahui bahwa diperoleh persamaan analisis regresi dibawah ini:

$$Y = 0.446 + 0.211X_1 + 0.455X_2 + 0.310X_3$$

### Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karyawan, lingkungan kerja, dan komunikasi ada hubungan terhadap variabel semangat kerja, selain itu koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dipergunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel semangat kerja (Y) yang disebabkan oleh variabel pengembangan karyawan, lingkungan kerja, dan komunikasi (X). Dapat kita lihat pada Tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 <sup>a</sup>	.390	.354	1.48413

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,625, nilai tersebut menunjukkan sangat kuatnya hubungan (korelasi) antara variabel pengembangan karyawan, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap semangat kerja

karyawan pada Kantor Pos Lhokseumawe, karena nilai 0,625 mendekati positif satu (+1).

Sedangkan koefisien determinasi (Adjusted *RSquare*) sebesar 0,354, artinya variabel pengembangan karyawan, lingkungan kerja, dan komunikasi mampu dalam menjelaskan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Pos Lhokseumawe sebesar 35%. Sisanya sebesar 65% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau di luar model penelitian ini.

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika thitung > ttabel maka hipotesis diterima, sebaliknya jika ttabel < thitung maka hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil analisis jalur dapat kita lihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.446	2.995		.149	.882
Pengembangan Karyawan	.211	.077	.304	2.757	.008
Lingkungan Kerja	.455	.135	.382	3.375	.001
Komunikasi	.310	.099	.354	3.146	.003

### 2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian variabel pengembangan karyawan (X1) terhadap semangat kerja (Y) dengan melihat thitung sebesar 2.757 dan t table 2,007 dan lingkungan kerja diperoleh nilai hitung sebesar 3,375 dibandingkan dengan nilai table sebesar 2,007. Oleh karena itu nilai thitung > ttabel atau 3,375 > 2,007. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Pos Lhokseumawe, dengan ini dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 2 diterima. Hal ini menandakan bahwa karyawan memiliki energi potensial yang dapat dilepas dan digunakan, tergantung pada seberapa besar lingkungan kerja tempatnya bekerja, karena dapat menimbulkan tingkat yang tinggi dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Semakin bagus lingkungan kerja yang diberikan

semakin baik pula semangat kerja karyawan. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Damayanti, 2015 dan Gwde, 2015) dimana hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

### 3) Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian variabel pengembangan karyawan (X1) terhadap semangat kerja (Y) dengan melihat thitung dengan ttabel. Nilai ttabel diperoleh dengan rumus  $df = n - k = 55 - 4 = 51$  maka diperoleh nilai ttabel sebesar 2,007, dan komunikasi diperoleh nilai thitung sebesar 3,146 dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 2,007. Oleh karena itu nilai thitung > ttabel atau 3,146 > 2,007. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Pos Lhokseumawe, dengan ini dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 3 diterima. Hal ini menandakan dalam suatu organisasi harus ada komunikasi yang baik di perusahaan tersebut, apabila karyawan memiliki komunikasi atas pekerjaan yang diberikan kepadanya dan mengembangkan loyalitas yang tinggi terhadap pemimpinnya, maka semangat kerja yang dihasilkan akan bagus. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Setiawan, 2008 dan Gwde Adi, 2015) dimana hasil penelitian menyatakan komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji secara serentak. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika Fhitung > Ftabel maka hipotesis diterima, sebaliknya jika Ftabel < Fhitung maka hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil regresi dapat kita lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sign
1 Regression	71.848	3	23.949	10.873	.000 <sup>a</sup>
	112.334	51	2.203		
	184.18	54			

Berdasarkan tabel di atas dapat nilai Fhitung sebesar 10,873 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Sedangkan nilai Ftabel dengan tingkat signifikan 5% dan  $df_2 = n - k (55 - 4 = 51)$  serta  $df_1 = k - 1 (4 - 1 = 3)$  diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,72. Hasil uji- F menunjukkan bahwa nilai Fhitung > Ftabel (10,873 > 2,72). Hal ini menandakan pengembangan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi yang baik akan membuat para karyawan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengembangan

karyawan, komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Pos Lhokseumawe. dengan begitu hipotesis 4 diterima.

## **PENUTUP**

Dari hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pengembangan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Kantor Pos Kota Lhokseumawe dengan nilai thitung 2,757 dengan tingkat signifikan 0,008.
2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Kantor Pos Kota Lhokseumawe dengan nilai thitung 3,375 dengan tingkat signifikan 0,001. Dan variabel lingkungan kerja merupakan variabel paling berpengaruh dalam penelitian ini.
3. Variabel Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Kantor Pos Kota Lhokseumawe dengan nilai thitung 3,146 dengan tingkat signifikan 0,003.
4. Variabel pengembangan karyawan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja

karyawan pada Kantor Pos Kota Lhokseumawe dengan nilai Fhitung 10,873 dan tingkat signifikan 0,000.

5. Variabel pengembangan karyawan merupakan variabel yang paling rendah pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan pada kantor POS Kota Lhokseumawe. Hal ini dapat terjadi karena pada POS Kota Lhokseumawe masih minimnya penilaian dan evaluasi kinerja para karyawan. Sehingga perlu adanya perhatian lebih dari atasan untuk peningkatan evaluasi kinerja karyawan.
6. Untuk variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan pada kantor POS Kota Lhokseumawe. Namun demikian respon karyawan terhadap suasana kerja harus lebih diperhatikan dan ditingkatkan demi memberikan kenyamanan untuk konsumen maupun karyawan. Untuk variabel komunikasi indikator komunikasi ritual merupakan yang paling rendah jawaban respondennya. Untuk itu perhatian kepada seluruh karyawan kantor POS Kota Lhokseumawe untuk lebih ditingkatkan komunikasi antar sesama agar dalam menciptakan tempat kerja yang lebih nyaman.

## **REFERENSI**

- Arikunto, Suharsimi. (2003). **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arni, Muhammad. (2004). **Komunikasi organisasi**, Bumi Aksara. Jakarta.
- Bedjo. Siswanto, (2001). **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Cetakan Kedua. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hafied. Cangara. (2002). **Pengantar Ilmu Komunikasi**. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada
- Handoko, Hani. (2002), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Cetakan Keduabelas, BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi**, Cetakan ketujuh, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis, *et al.* (2002). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat. Jakarta.
- Nitisemito. Alex S, (2006). **Manajemen Personalia. Edisi ke 2**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Hdan Husnan, Suad. (2002). **Manajemen Personalia**, Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Shimp, Torence. (2003). **Periklanan Promosi & Aspek Tambahan Komunikasi Pemasaran**. Terpadu, Jilid I (Edisi 5), Erlangga: Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. Bumi Aksara.
- Terry, George R. (2006). **Prinsip-Prinsip Manajemen**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wahyudi, T dan Pujiyanto. (2008). **Panduan Lengkap Kakao**. Penerbit: Swadaya, Jakarta.
- William. I, Gorden. (2004). **Human Membangun Citra dengan Komunikasi**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.