

**PENINGKATAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
MELALUI LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
(Studi Pada Karyawan Tokopedia Pedurungan Semarang)**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-1  
Program Studi Manajemen



Diajukan Oleh :

**BANGKIT JOHAN SAYUTI**  
NPM. 221003612012612

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG  
2025**

**PENINGKATAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
MELALUI LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
(Studi Pada Karyawan Tokopedia Pedurungan Semarang)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

**BANGKIT JOHAN SAYUTI**  
**NPM. 221003612012612**

Telah dipertahankan di depan Dosen Penguji  
**Pada tanggal : 12 September 2025**  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Penguji 1

Pembimbing

**Drs. Ribut Musprihadi, SE, MM**  
NRP : 1113104

Penguji 2

**Dra. Suparmi, SE, MM**  
NRP : 1113132

**Drs. H. Hasyim, SE, MM**  
NRP : 1113135

Semarang, .....2025  
Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas 17 Agustus 1945 Semarang  
Dekan

**Dra. Nurchayati, SE, McM, Akt, CA**  
NRP : 111357

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Keberhasilan adalah hasil dari kerja keras, ketekunan, dan belajar  
dari kegagalan”  
(Colin Powell)*

*“Kesuksesan adalah tentang memaksimalkan potensi yang ada”*

*Skripsi ini saya persembahkan kepada:*

- 1. Kedua Orang tua tercinta, yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis, serta menjadi penyemangat bagi penulis, semoga ini dapat menjadi kebanggaan buat kalian.*
- 2. Seluruh keluarga besar, terima kasih atas segala dukungan yang diberikan baik materiil maupun non materiil.*
- 3. Seluruh sahabat dan teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNTAG Semarang, terima kasih atas kenangan dan kebersamaannya selama ini.*
- 4. Almamater UNTAG Semarang.*
- 5. Seluruh pihak yang telah membantu.*

Judul : Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja dan Beban Kerja (Studi Pada Karyawan Tokopedia Pedurungan Semarang)  
Title : *Improving Employee Morale Through Work Environment and Workload (A Study of Tokopedia Employees in Pedurungan, Semarang)*  
Nama : Bangkit Johan Sayuti  
NPM : 221003612012612

## **ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan dari Tokopedia Pedurungan Semarang yang terbagi dalam beberapa divisi yaitu *seller*, *buying*, dan digital, dengan ukuran jumlah sampel yang digunakan sebesar 72 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional stratified random sampling*. Sumber data yang digunakan adalah data primer, dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,534, artinya bahwa lingkungan kerja dan beban kerja dapat menjelaskan variasi variabel semangat kerja sebesar 53,4 persen, sehingga masih perlu ditindaklanjuti dengan penelitian berikutnya terutama terkait aspek semangat kerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Semangat Kerja.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **“Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja dan Beban Kerja (Studi Pada Karyawan Tokopedia Pedurungan Semarang)”**.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah guna memenuhi persyaratan untuk mencapai derajat Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.

Selesainya penulisan skripsi ini tidak lepas atas bantuan berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Yth:

1. Dra. Nurchayati, SE.MM.Akt.CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
2. Drs. Galuh Yuniarto, SE,MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
3. Dra. Suparmi, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah dengan sabar memberikan petunjuk serta bimbingan, sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Drs. Ribut Musprihadi, SE, MM dan Drs. H. Hasyim, SE, MM, selaku Dosen Penguji yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan masukan dan saran kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mengasuh serta memberikan bekal ilmu, selama penulis kuliah pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
6. Pimpinan dan seluruh staff karyawan Tokopedia Pedurungan Kota Semarang yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
7. Kedua orang tua tercinta, yang telah memberikan doa, kasih sayang dan dukungan serta telah menjadi semangat bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

8. Seluruh keluarga tercinta, yang telah memberikan doa, dorongan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan tersebut diatas. Akhirnya semoga skripsi ini ada manfaatnya.

Semarang, ..... 2025

Penulis

**BANGKIT JOHAN SAYUTI**  
**NPM. 221003612012612**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	I-1
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	I-1
1.2. Rumusan Masalah .....	I-7
1.3. Pertanyaan Penelitian .....	I-7
1.4. Tujuan Penelitian .....	I-7
1.5. Manfaat Penelitian .....	I-8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	II-1
2.1. Telaah Teori .....	II-1
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	II-1
2.1.2. Lingkungan Kerja .....	II-2
2.1.3. Beban Kerja .....	II-6
2.1.4. Semangat Kerja .....	II-9
2.2. Penelitian Terdahulu .....	II-12
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis dan Rumusan Hipotesis .....	II-15
2.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja .....	II-15
2.3.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Semangat Kerja .....	II-16
BAB III METODE PENELITIAN .....	III-1

3.1. Populasi dan Sampel .....	III-1
3.2. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel .....	III-2
3.3. Metode Pengumpulan Data .....	III-3
3.4. Uji Instrumen Penelitian .....	III-4
3.4.1. Uji Validitas .....	III-4
3.4.2. Uji Reliabilitas .....	III-6
3.5. Deskripsi dan Analisis Hasil Penelitian .....	III-6
3.5.1. Analisis Deskriptif .....	III-6
3.5.2. Analisis Inferensial .....	III-7
3.5.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	III-7
3.5.2.2. Uji Normalitas .....	III-7
3.5.2.3. Uji Asumsi Klasik .....	III-8
3.5.2.4. Uji Goodness Of Fit .....	III-8
3.5.2.5. Uji Hipotesis .....	III-9
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>IV-1</b>
4.1. Analisis Deskriptif .....	IV-1
4.1.1. Analisis Deskriptif Responden .....	IV-1
4.1.1.1. Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	IV-1
4.1.1.2. Identitas Responden berdasarkan Usia .....	IV-2
4.1.1.3. Identitas Responden berdasarkan Pendidikan .....	IV-3
4.1.1.4. Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja .....	IV-3
4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel .....	IV-4
4.1.2.1. Variabel Lingkungan Kerja .....	IV-4
4.1.2.2. Variabel Beban Kerja .....	IV-7
4.1.2.3. Variabel Semangat Kerja .....	IV-8
4.2. Analisis Inferensial .....	IV-11
4.2.1. Analisis Regresi Linear Berganda .....	IV-11
4.2.2. Uji Normalitas .....	IV-12
4.2.3. Uji Asumsi Klasik .....	IV-13
4.2.3.1. Uji Multikolinearitas .....	IV-13
4.2.3.2. Uji Heteroskedastisitas .....	IV-14

4.2.4. Uji Kelayakan Model ( <i>Goodness of Fit</i> ) .....	IV-15
4.2.4.1. Koefisien Determinasi .....	IV-15
4.2.4.2. Uji Statistik F .....	IV-15
4.2.5. Uji Hipotesis .....	IV-16
4.3. Pembahasan .....	IV-18
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	V-1
5.1. Simpulan .....	V-1
5.2. Saran .....	V-2
DAFTAR PUSTAKA .....	1
DAFTAR LAMPIRAN .....	4

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 <i>Research Gap</i> .....	I-4
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan Tokopedia Pedurungan Kota Semarang .....	I-5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	II-14
Tabel 3.1 Populasi Penelitian .....	III-1
Tabel 3.2 Proporsi Sampel Penelitian .....	III-2
Tabel 3.3 Definisi Operasionalisasi Variabel .....	III-3
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas .....	III-5
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas .....	III-6
Tabel 4.1 Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	IV-2
Tabel 4.2 Identitas Responden berdasarkan Usia .....	IV-2
Tabel 4.3 Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	IV-3
Tabel 4.4 Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja .....	IV-4
Tabel 4.5 Tanggapan Responden mengenai Lingkungan Kerja .....	IV-5
Tabel 4.6 Tanggapan Responden mengenai Beban Kerja .....	IV-7
Tabel 4.7 Tanggapan Responden mengenai Semangat Kerja .....	IV-9
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	IV-11
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....	IV-12
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas .....	IV-13
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	IV-14
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi .....	IV-15
Tabel 4.13 Hasil Uji Statistik F .....	IV-16
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis .....	IV-17

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Model Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Semangat Kerja .....	II-17

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	5
Lampiran 2. Tabulasi Data .....	9
Lampiran 3. Hasil Olah Data .....	13

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Era globalisasi yang terjadi pada saat ini, persaingan antar perusahaan khususnya di sektor *e-commerce* semakin meningkat. Pesatnya pertumbuhan *e-commerce* di Indonesia menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif, salah satunya melalui pengelolaan sumber daya yang berkualitas. Sumber daya manusia menjadi komponen vital dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena peran mereka sangat menentukan kelancaran pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki karyawan yang tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi, tetapi juga mampu berkontribusi secara maksimal dalam mengelola dan mengembangkan perusahaan (Hermawan, 2023).

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Dalam menghadapi dinamika dan tantangan bisnis, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas SDM yang mampu bersikap proaktif terhadap perubahan (Novemaryl et al., 2019). SDM memiliki peran strategis karena merekalah yang menjalankan dan menggerakkan seluruh aktivitas perusahaan. Adanya karyawan yang kompeten, maka perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mendorong perkembangan usaha secara berkelanjutan (Erwina et al., 2024).

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai komponen paling penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Berbagai sumber daya yang tersedia tidak akan memberikan hasil maksimal tanpa keterlibatan aktif manusia sebagai penggerakannya. Sebagai penentu arah dan pencapaian tujuan, manusia memegang peran strategis dalam kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan arahan dan dukungan yang positif kepada karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Salah satu faktor yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah tingkat semangat kerja (Erwina et al., 2024).

Semangat kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang mencerminkan antusiasme, kegairahan, dan kesenangan seseorang dalam bekerja, yang memengaruhi tingkat partisipasi dan pencapaian hasil kerja (Mangkunegara, 2019). Semangat kerja juga dapat dimaknai sebagai suasana atau kondisi psikologis dalam lingkungan kerja perusahaan yang mencerminkan antusiasme dan dorongan untuk menyelesaikan tugas secara optimal dan produktif. Setiap karyawan di perusahaan mana pun perlu memiliki semangat kerja, karena hal ini mencerminkan rasa kepuasan dan kesenangan mendalam terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kebijakan perusahaan, jenjang karier, kondisi tempat kerja, hubungan kerja sama, serta lingkungan kerja yang mendukung, sehingga mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaiknya (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Semangat kerja menjadi aspek krusial yang perlu dimiliki oleh setiap karyawan, karena hal ini mencerminkan sejauh mana perusahaan mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Oleh sebab itu, tingkat semangat kerja karyawan berperan penting dalam kelancaran operasional perusahaan dan memberikan dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan (Erwina et al., 2024). Sebagai upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya, perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya, antara lain lingkungan kerja dan beban kerja (Seven, 2024).

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik maupun non fisik di sekitar tempat kerja yang dirasakan atau dialami oleh karyawan dalam perusahaan, yang menciptakan suasana aman, nyaman, menyenangkan, serta mendorong karyawan untuk betah dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya (Mutiarra et al., 2024). Lingkungan kerja yang kondusif dapat menumbuhkan rasa antusiasme dan semangat dalam menyelesaikan tugas, sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal. Ketika suasana kerja mendukung, seperti tersedianya fasilitas memadai, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, serta tingkat kebisingan yang terkendali, maka hal tersebut dapat meningkatkan kenyamanan psikologis karyawan. Kenyamanan tersebut secara langsung mendorong semangat kerja,

yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan pencapaian target perusahaan (Erwina et al., 2024).

Faktor kedua yang mempengaruhi semangat kerja adalah beban kerja yang dimiliki oleh karyawan. Beban kerja merupakan intensitas penugasan pekerjaan kepada karyawan, yang merupakan jumlah pekerjaan yang diharapkan diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu (Asbari et al., 2020). Tingkat beban kerja yang diberikan akan memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan individu dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab, meningkatkan fokus, serta memberikan tantangan positif yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu berat dan tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki, maka dapat menurunkan semangat kerja, menyebabkan kelelahan, bahkan stres yang berdampak negatif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang tepat menjadi salah satu kunci dalam menjaga dan meningkatkan semangat kerja karyawan di perusahaan (Mutiara et al., 2024).

Sebagai contoh, di perusahaan teknologi seperti Tokopedia, lingkungan kerja yang nyaman, terbuka, dan mendukung kolaborasi memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Fasilitas kerja yang modern, fleksibilitas jam kerja, dan budaya perusahaan yang mendorong inovasi menjadikan karyawan lebih termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya. Akan tetapi, terdapat pula pengaruh negatif, khususnya saat beban kerja meningkat drastis menjelang program kampanye besar seperti Harbolnas. Tekanan target tinggi, jam kerja yang panjang, serta tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu singkat dapat menurunkan semangat kerja dan menyebabkan kelelahan mental maupun fisik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja dapat memberikan dampak berbeda terhadap semangat kerja, tergantung pada bagaimana kondisi tersebut dirasakan dan dikelola oleh karyawan

Beberapa penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja juga pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan adanya inkonsistensi

hasil yang dapat dilihat dari perbedaan hasil penelitian atau *research gap*, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Research Gap**

No	Pengaruh Variabel	Penulis	Hasil Temuan
1	Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja	Hermawan (2023); Erwina et al., (2024); Mutiara et al., (2024); dan Seven (2024)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
		Manihuruk & Tirtayasa (2020) dan Kusnadi & Kusuma (2024)	Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap semangat kerja
2	Pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja	Nindi et al., (2023); Erwina et al., (2024); Kusnadi & Kusuma (2024); Mutiara et al., (2024); dan Seven (2024)	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
		Novemaryl et al., (2019) dan Hermawan (2023)	Beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap semangat kerja

Sumber: Penelitian terdahulu, 2025.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa secara umum, variabel lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap semangat kerja karyawan. Sebagian besar temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, meskipun terdapat beberapa penelitian yang menemukan pengaruhnya positif namun tidak signifikan. Hal serupa juga terlihat pada beban kerja, di mana mayoritas hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, sementara sebagian kecil menyatakan pengaruhnya negatif dan tidak signifikan. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik perusahaan yang menjadi objek penelitian, sehingga, karakteristik sampel karyawan pun berbeda, yang pada akhirnya memengaruhi bagaimana lingkungan kerja dan beban kerja berdampak terhadap semangat kerja mereka.

Kajian semangat kerja pada penelitian ini dilakukan pada perusahaan Tokopedia yang berlokasi di daerah Pedurungan Kota Semarang. Tokopedia merupakan salah satu perusahaan teknologi terbesar di Indonesia yang bergerak di

bidang *e-commerce*, di bawah naungan PT Tokopedia, bagian dari grup GoTo. Sebagai platform marketplace digital, Tokopedia menyediakan wadah bagi pelaku usaha untuk menjual berbagai produk kepada konsumen secara daring. Perusahaan ini memiliki visi untuk mendorong pemerataan ekonomi secara digital di seluruh Indonesia. Kantor Tokopedia di Semarang berperan sebagai salah satu pusat operasional yang menangani layanan pelanggan, logistik, dan kegiatan pemasaran wilayah. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, semangat kerja karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas dan pencapaian target perusahaan.

Sebagai perusahaan berbasis teknologi yang terus berkembang, Tokopedia telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menyediakan pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta membangun budaya kerja yang kolaboratif. Selain itu, perusahaan juga memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi dan membuka ruang komunikasi antara manajemen dan karyawan guna menciptakan keterbukaan. Akan tetapi, di tengah tuntutan kerja yang tinggi, perubahan sistem yang cepat, serta tekanan target yang ketat, semangat kerja sebagian karyawan masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel absensi karyawan Tokopedia Pedurungan Kota Semarang berikut:

**Tabel 1.2**

**Tingkat Absensi Karyawan Tokopedia Pedurungan Kota Semarang**

No	Indikator Penilaian	Januari	Februari	Maret	April	Mei
1	Tingkat Kehadiran	92,57%	92,61%	92,84%	90,14%	89,42%
2	Izin/Cuti	4,56%	4,63%	4,46%	5,97%	6,68%
3	Alpha (Tanpa Keterangan)	2,87%	2,76%	2,7%	3,89%	3,9%
4	Tingkat Keterlambatan Masuk Kerja	10,89%	10,75%	10,3%	12,67%	13,87%
5	Tingkat Motivasi Kerja (Skala 1–100)	82,34%	82,46%	82,35%	79,82%	79,16%
6	Tingkat Beban Kerja (Skala 1–100)	65,37	65,41	65,38	74,64%	75,92%

Sumber: Tokopedia Pedurungan Kota Semarang, 2025.

Tabel 1.2 mengenai tingkat absensi karyawan Tokopedia Pedurungan Kota Semarang dari Januari hingga Mei 2025, terlihat adanya tren penurunan tingkat kehadiran karyawan dari 92,57% pada Januari menjadi 89,42% pada Mei. Penurunan ini diikuti oleh peningkatan persentase izin/cuti yang awalnya 4,56% pada Januari meningkat menjadi 6,68% pada Mei. Selain itu, persentase karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan ( $\alpha$ ) juga mengalami kenaikan, dari 2,87% menjadi 3,90%. Hal serupa terjadi pada tingkat keterlambatan masuk kerja, yang meningkat dari 10,89% menjadi 13,87%. Kondisi ini menunjukkan adanya penurunan kedisiplinan dan konsistensi kehadiran karyawan selama lima bulan terakhir. Pola tersebut dapat menjadi indikator bahwa beberapa karyawan mengalami penurunan motivasi atau kelelahan kerja, yang secara tidak langsung mencerminkan semangat kerja yang mulai melemah. Tren tersebut juga dapat disebabkan oleh tekanan beban kerja yang tinggi, kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau kurangnya penghargaan atas kinerja, sehingga berdampak pada sikap dan perilaku kerja sehari-hari.

Data tersebut menunjukkan bahwa selama lima bulan terakhir, terjadi penurunan konsistensi kehadiran dan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Meningkatnya angka cuti dan  $\alpha$  dapat menjadi indikasi bahwa semangat kerja sebagian karyawan mengalami penurunan, baik karena faktor internal seperti kelelahan atau demotivasi, maupun faktor eksternal seperti tekanan kerja yang tinggi atau perubahan kebijakan perusahaan. Begitu pula meningkatnya keterlambatan masuk kerja mengindikasikan kemungkinan adanya penurunan komitmen atau rasa tanggung jawab. Oleh karena itu, meskipun perusahaan telah melakukan berbagai upaya peningkatan kesejahteraan dan pengembangan karyawan, data ini menunjukkan bahwa semangat kerja masih belum optimal dan perlu perhatian lebih lanjut dalam strategi manajemen SDM.

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat diidentifikasi adanya permasalahan yang tercermin dari inkonsistensi hasil penelitian terdahulu atau research gap terkait pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja. Selain itu, permasalahan juga dilihat dari tingkat absensi karyawan Tokopedia Pedurungan Kota Semarang yang masih belum optimal. Berdasarkan kondisi

tersebut, maka penelitian ini mengangkat judul: “Peningkatan Semangat Kerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja dan Beban Kerja (Studi Pada Karyawan Tokopedia Pedurungan Semarang)”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Latar belakang yang telah diuraikan menunjukkan adanya indikasi permasalahan yang tercermin dari ketidakkonsistenan hasil temuan penelitian sebelumnya, khususnya terkait pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan, sementara yang lain hanya menunjukkan pengaruh tidak signifikan. Permasalahan lainnya juga terlihat dari absensi karyawan Tokopedia Pedurungan Kota Semarang menunjukkan adanya penurunan konsistensi kehadiran dan kedisiplinan kerja dalam lima bulan terakhir. Meningkatnya jumlah cuti, ketidakhadiran tanpa keterangan, dan keterlambatan masuk kerja mengindikasikan menurunnya semangat kerja sebagian karyawan. Permasalahan ini dapat disebabkan oleh tekanan kerja yang tinggi, kelelahan, kurangnya motivasi, atau perubahan kebijakan perusahaan, sehingga berdampak pada menurunnya komitmen dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

## **1.3. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah pada Tokopedia Pedurungan Kota Semarang, maka pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja?

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Segi Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia terutama teori-teori mengenai lingkungan kerja, beban kerja, dan semangat kerja.

### **1.5.2 Segi Praktis**

Manfaat dari segi praktis yang diperoleh dari penelitian ini antara lain sebagai berikut

#### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan akan memberi tambahan informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja.

#### **b. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan oleh pimpinan Tokopedia Pedurungan Kota Semarang agar dapat meningkatkan semangat kerja, sehingga dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan tersebut melalui hasil kerja.

#### **c. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan lebih lanjut penelitian yang sejenis dan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Telaah Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Setiap perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) karena mereka merupakan aset utama yang menjalankan serta mengelola seluruh aktivitas operasional. Manajemen MSDM memiliki peranan yang sangat penting sebagai ilmu dan keahlian yang mengatur bagaimana perusahaan mengelola SDM secara optimal dan efektif. Manajemen SDM mencakup pengelolaan hubungan serta tanggung jawab antar karyawan guna meningkatkan efisiensi dalam mencapai sasaran perusahaan. Manajemen SDM sendiri yaitu serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan terhadap berbagai aspek seperti rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja. Semua proses bertujuan untuk mendukung tercapainya target perusahaan melalui pengelolaan tenaga kerja secara efisien (Mangkunegara, 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terkait pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan untuk mencapai sasaran individu, organisasi, dan masyarakat (Mustamim et al., 2020). MSDM juga didefinisikan sebagai cara untuk menangani berbagai isu dalam lingkup sumber daya manusia guna mendukung aktivitas organisasi. Keberadaan MSDM sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat beroperasi secara efektif, produktif, dan efisien demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Zulkipli, 2022).

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap aspek-aspek pengelolaan tenaga kerja, seperti rekrutmen,

pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja, yang dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan individu, organisasi, dan masyarakat melalui pengelolaan tenaga kerja yang optimal.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat relevan dalam menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan. MSDM menekankan pentingnya pengelolaan tenaga kerja secara sistematis dan strategis guna menciptakan karyawan yang produktif, puas, dan termotivasi. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta mendukung, merupakan salah satu aspek yang diperhatikan dalam MSDM karena dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu berat atau tidak proporsional dapat menimbulkan kelelahan dan stres, yang akhirnya menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, MSDM berupaya menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan agar mereka tetap termotivasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Sejalan dengan itu, Hasibuan (2019) menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan semangat kerja. Simamora (2019) menjelaskan bahwa manajemen SDM harus mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan agar kinerja dan motivasi tetap optimal. Oleh sebab itu, teori MSDM menjadi kerangka yang tepat untuk menjelaskan bagaimana lingkungan kerja dan beban kerja berkontribusi terhadap semangat kerja.

### **2.1.2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja dan kesejahteraan pegawai. Lingkungan kerja bukan hanya mencakup aspek fisik, seperti fasilitas dan kondisi ruang kerja, tetapi juga mencakup aspek sosial dan psikologis yang terbentuk dalam interaksi antar pegawai, budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan. Keberadaan lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung pegawai dalam mencapai potensi terbaik mereka, mengurangi

stres, dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi moral dan motivasi pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja individu dan organisasi (Robbins & Judge, 2019).

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi di dalam organisasi, baik itu faktor fisik, sosial, maupun psikologis. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung pegawai untuk mencapai tujuan dan kinerja yang optimal (Mangkunegara, 2019). Lingkungan kerja adalah kondisi fisik maupun non fisik di sekitar tempat kerja yang dirasakan atau dialami oleh karyawan dalam perusahaan, yang menciptakan suasana aman, nyaman, menyenangkan, serta mendorong karyawan untuk betah dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya (Mutiara et al., 2024).

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan (Havaei et al., 2020). Lingkungan kerja adalah keadaan atau situasi yang ada di sekitar tempat kerja, yang mencakup elemen-elemen seperti ruang kerja, penataan ruang, fasilitas dan sarana pendukung, serta interaksi antar rekan kerja (Sembiring et al., 2023). Lingkungan kerja adalah segala aspek fisik maupun non fisik di sekitar pegawai yang mencakup peralatan, bahan, kondisi tempat kerja, metode, dan pengaturan kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya di perusahaan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2017), meliputi:

1. Faktor fisik meliputi kondisi ruang kerja yang memadai, pencahayaan yang baik untuk meningkatkan konsentrasi, serta ventilasi dan sirkulasi udara yang optimal yang menciptakan kenyamanan kerja dan mengurangi rasa lelah. Kebersihan dan kerapian tempat kerja juga merupakan hal penting, karena lingkungan yang bersih dan teratur dapat menciptakan suasana yang sehat dan nyaman bagi karyawan.

2. Faktor non-fisik seperti hubungan sosial antara karyawan maupun dengan atasan turut memengaruhi suasana kerja. Hubungan yang harmonis akan meningkatkan motivasi kerja. Budaya organisasi yang positif juga berperan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pengembangan diri karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen memengaruhi suasana kerja secara keseluruhan. Tidak kalah penting, kesejahteraan karyawan melalui penyediaan fasilitas pendukung seperti ruang istirahat, kantin, dan layanan kesehatan turut memperbaiki kualitas lingkungan kerja.
3. Faktor psikologis juga menjadi komponen penting dalam lingkungan kerja. Keamanan psikologis yang dirasakan karyawan, baik dari segi emosional maupun mental, mampu meningkatkan kreativitas dan produktivitas mereka. Lingkungan kerja yang memberikan penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja akan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, sehingga mereka lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Faktor-faktor ini saling berkaitan dan berdampak langsung pada kenyamanan serta produktivitas karyawan di tempat kerja.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja dalam jurnal penelitian Mutiara et al., (2024) meliputi:

1. Fasilitas dalam bekerja (*The facilities to do work*)
2. Kenyamanan dalam tempat kerja (*Comfortable workplace*)
3. Keamanan (*Safety*)
4. Tidak Adanya Kebisingan (*Absence of noise*)

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja dalam penelitian Erwina et al., (2024) meliputi:

1. Hubungan karyawan
2. Tingkat kebisingan
3. Penerangan

Berdasarkan indikator-indikator dari penelitian sebelumnya, maka variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan indikator yang meliputi:

1. Fasilitas kerja, berkaitan dengan ketersediaan dan kelengkapan sarana serta prasarana yang menunjang pelaksanaan tugas karyawan secara optimal.
2. Kenyamanan dalam tempat kerja, berkaitan dengan suasana kerja yang mendukung konsentrasi dan produktivitas, seperti kebersihan, tata ruang, dan suhu ruangan.
3. Keamanan kerja, berkaitan dengan perlindungan dari risiko kecelakaan kerja dan tersedianya prosedur keselamatan yang memadai.
4. Tingkat kebisingan di tempat kerja, berkaitan dengan gangguan suara yang dapat memengaruhi fokus, kenyamanan, dan kesehatan kerja pegawai.
5. Hubungan karyawan, berkaitan dengan interaksi sosial yang harmonis dan kerja sama antarpegawai dalam lingkungan kerja.
6. Penerangan, berkaitan dengan tingkat pencahayaan yang cukup dan sesuai untuk mendukung penglihatan serta mengurangi kelelahan mata saat bekerja

Berdasarkan berbagai pendapat lingkungan kerja dapat didefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik maupun non fisik yang ada di sekitar karyawan dalam suatu perusahaan, yang meliputi faktor-faktor seperti ruang kerja, fasilitas, suasana sosial, interaksi antar rekan kerja, serta aspek psikologis yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan semangat dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Fasilitas kerja
2. Kenyamanan dalam tempat kerja
3. Keamanan kerja
4. Tingkat kebisingan di tempat kerja
5. Hubungan karyawan
6. Penerangan

### **2.1.3. Beban Kerja**

Beban kerja mencakup lebih dari sekadar jumlah tugas yang harus diselesaikan; beban kerja juga melibatkan tingkat intensitas, tingkat kesulitan, serta tekanan waktu yang menyertainya. Karyawan kerap menghadapi peningkatan volume dan kompleksitas pekerjaan dalam kesehariannya. Beban kerja tidak hanya berpengaruh terhadap performa dan efisiensi perusahaan, tetapi juga memiliki dampak yang besar terhadap kondisi fisik dan mental karyawan. Oleh karena itu, pemahaman yang menyeluruh mengenai konsep beban kerja, faktor-faktor yang memengaruhinya, serta dampaknya bagi individu dan organisasi menjadi penting sebagai dasar dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan. Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan dengan menggunakan segala keterampilan serta potes yang ada dalam diri karyawan tersebut (Munandar, 2018).

Beban kerja adalah intensitas penugasan pekerjaan kepada karyawan, yang merupakan jumlah pekerjaan yang diharapkan diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu (Asbari et al., 2020). Beban kerja merupakan suatu kondisi kerja dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu, mencakup aspek kuantitatif (jumlah tugas) dan kualitatif (tingkat kesulitan tugas) yang dapat mempengaruhi kinerja (Juru & Wellem, 2022). Beban kerja adalah jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan pegawai dalam batas waktu tertentu, mencakup interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, dan tekanan waktu, serta mencerminkan volume pekerjaan yang dihasilkan dan kondisi yang mempengaruhi kinerja di tempat kerja (Ibrahim et al., 2022).

Beban kerja adalah tingkat tuntutan tugas atau pekerjaan yang diterima oleh seseorang dalam suatu periode waktu tertentu, yang apabila berlebihan dapat menimbulkan tekanan fisik, mental, dan emosional, serta berdampak pada stres kerja dan penurunan kesejahteraan karyawan (Mutiara et al., 2024). Beban kerja adalah suatu tuntutan pekerjaan yang timbul dari interaksi antara tugas, lingkungan kerja, serta kemampuan dan persepsi individu, yang jika tidak dikelola

dengan baik dapat memengaruhi kinerja dan kondisi fisik maupun mental karyawan (Erwina et al., 2024).

Ada berbagai macam faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut (Koesomowidjojo, 2017):

#### 1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi.

#### 2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh seperti:

##### 1) Lingkungan kerja

Lingkungan yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja karyawan, membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

##### 2) Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik adalah suatu alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

##### 3) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

Koesomowidjojo (2017) menjelaskan ada berbagai macam faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal, yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur, status kesehatan, motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi.

2. Faktor Eksternal, dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti 1) Lingkungan kerja; 2) Tugas-tugas fisik; serta 3) Organisasi kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja dalam jurnal penelitian Rolos et al., (2018) meliputi:

1. Target yang harus dicapai.
2. Kondisi pekerjaan.
3. Penggunaan waktu kerja.
4. Standar pekerjaan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja dalam jurnal penelitian Nindi et al., (2023) meliputi:

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai

Berdasarkan indikator-indikator dari penelitian sebelumnya, maka variabel beban kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan indikator yang meliputi:

1. Kondisi pekerjaan, berkaitan dengan jenis, kompleksitas, dan volume tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya.
2. Penggunaan waktu kerja, berkaitan dengan seberapa efisien dan efektif karyawan memanfaatkan waktu kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
3. Target yang harus dicapai, berkaitan dengan beban hasil kerja yang ditetapkan oleh organisasi dan harus dipenuhi dalam periode waktu tertentu.
4. Standar pekerjaan, berkaitan dengan kriteria atau tolok ukur kualitas dan kuantitas kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan sesuai dengan kebijakan organisasi

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tingkat tuntutan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam batas waktu tertentu, mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif pekerjaan, yang

timbul dari interaksi antara tugas, lingkungan kerja, kemampuan individu, dan tekanan waktu, serta berpotensi memengaruhi kondisi fisik, mental, emosional, dan kinerja karyawan jika tidak dikelola dengan baik, sedangkan indikator yang digunakan pada variable ini adalah:

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai
4. Standar pekerjaan

#### **2.1.4. Semangat Kerja**

Semangat kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja yang sangat menentukan produktivitas dan keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan komitmen dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Semangat kerja juga menjadi cerminan dari sikap positif individu terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap terciptanya suasana kerja yang kondusif dan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Semangat kerja merupakan suatu keinginan atau kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan terhadap kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hasibuan, 2019).

Semangat kerja merupakan energi mental yang mendorong seseorang untuk bekerja secara produktif, disiplin, dan loyal terhadap organisasi tempatnya bekerja (Sutrisno, 2019). Semangat kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang mencerminkan antusiasme, kegairahan, dan kesenangan seseorang dalam bekerja, yang memengaruhi tingkat partisipasi dan pencapaian hasil kerja (Mangkunegara, 2019). Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara giat dan baik serta berdisiplin tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Novemaryl et al., 2019b).

Semangat kerja adalah dorongan internal yang mencerminkan antusiasme, kegairahan, dan kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas secara disiplin

dan berdedikasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal serta mendukung pencapaian tujuan organisasi (Kusnadi & Kusuma, 2024). Semangat kerja adalah kondisi psikologis dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk berusaha secara optimal dalam menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, lebih baik, dan penuh antusias, sehingga berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Mutiara et al., 2024).

Pangkey et al., (2022) menjelaskan bahwa tujuan dan manfaat semangat kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas yang lebih baik. Oleh sebab itu, instansi atau organisasi perlu menimbulkan semangat kerja karyawan yang tinggi, akan mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, sementara apabila semangat kerja rendah maka produktivitas juga akan rendah.

Duha (2020) mengemukakan bahwa, ada beberapa dimensi dari semangat kerja, antara lain

1. Loyalitas

Loyalitas seorang karyawan dapat diketahui dengan adanya karyawan yang membela perusahaan. Dengan begitu, dapat dibuktikan seorang karyawan memiliki partisipasi terhadap perusahaan.

2. Antusias

Karyawan harus menyelesaikan tugas dengan giat tanpa mengeluh meskipun telah disadari bahwa pekerjaan tersebut tampak sulit, sehingga ada jiwa tertanam seorang karyawan akan terus berusaha untuk dapat terselesaikannya pekerjaan.

3. Kerjasama

Karyawan dapat mencurahkan kemampuan yang ada dalam dirinya secara menyeluruh dengan bekerja sama karyawan secara harmonis untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan.

4. Keaktifan

Keaktifan seorang karyawan dapat ditingkatkan dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi. Dengan begitu, akan membuat suasana kantor menjadi lebih semangat dalam melakukan aktivitasnya.

## 5. Kreativitas

Dapat memberikan gagasan baru atau ide dalam menyelesaikan permasalahan didalam kantor, dengan menyampaikan usulan atau pendapat kepada perusahaan.

## 6. Inisiatif

Inisiatif seorang karyawan akan timbul dikarenakan masalah-masalah dalam hal pekerjaan dapat ditanganinya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja dalam jurnal penelitian Nindi et al., (2023) meliputi:

1. Disiplin
2. Kerjasama
3. Kepuasan kerja
4. Tanggung jawab

Indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja dalam jurnal penelitian Erwina et al., (2024) meliputi:

1. Produktivitas
2. Tingkat absensi
3. Tingkat kegelisahan yang rendah

Berdasarkan indikator-indikator dari penelitian sebelumnya, maka variabel semangat kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan indikator yang meliputi:

1. Disiplin, berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan, jadwal, dan tata tertib kerja yang mencerminkan komitmen dalam menjalankan tugas secara konsisten.
2. Kerjasama, berkaitan dengan kemampuan dan kemauan karyawan untuk bekerja sama secara harmonis dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama.
3. Kepuasan kerja, berkaitan dengan perasaan senang dan bangga terhadap pekerjaan yang dijalani, yang memengaruhi motivasi dan semangat dalam bekerja.

4. Tanggung jawab, berkaitan dengan kesadaran dan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin tanpa harus diawasi secara ketat.
5. Produktivitas, berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai secara optimal dalam waktu dan sumber daya yang tersedia, sebagai cerminan dari semangat dalam bekerja.
6. Tingkat kegelisahan yang rendah, berkaitan dengan kondisi emosional yang stabil dan positif dalam bekerja, tanpa diliputi rasa cemas atau stres yang berlebihan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah Dorongan internal atau kondisi psikologis dalam diri seseorang yang tercermin melalui antusiasme, kegairahan, kesungguhan, dan disiplin dalam menjalankan tugas, yang mendorong individu untuk bekerja secara produktif, bertanggung jawab, dan berkontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi, indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Disiplin
2. Kerjasama
3. Kepuasan kerja
4. Tanggung jawab
5. Produktivitas
6. Tingkat kegelisahan yang rendah

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu dapat berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian selanjutnya. Beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan acuan dalam penelitian ini telah mengkaji masalah pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Novemaryl et al. (2019) meneliti tentang pengaruh beban kerja dan mutasi terhadap semangat kerja dengan kompetensi sebagai variabel intervening pada Ditreskrimum Polda Riau. Menggunakan analisis SEM-PLS, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, namun tidak

berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Selanjutnya, Manihuruk dan Tirtayasa (2020) melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan.

Hermawan (2023) meneliti pengaruh konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Menggunakan analisis regresi linear berganda, ditemukan bahwa konflik kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, sementara lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian oleh Nindi et al. (2023) meneliti pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan dengan alat analisis regresi linear berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Penelitian oleh Erwina et al. (2024) mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Palopo menggunakan regresi linear berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan beban kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sementara itu, Kusnadi dan Kusuma (2024) meneliti pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja di UMKM Azalea Food. Dengan menggunakan regresi linear berganda, penelitian ini menemukan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, namun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan.

Penelitian oleh Mutiara et al. (2024) yang menggunakan regresi linear berganda menyimpulkan bahwa baik beban kerja maupun lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT SKF Indonesia. Terakhir, Seven (2024) meneliti pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT Maja Agung Elektrindo. Dengan regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan

kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, sementara stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan.

Berdasarkan uraian tersebut, ringkasan penelitian terdahulu dapat diringkas pada tabel berikut

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun, dan Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Novemari et al., (2019) Pengaruh Beban Kerja dan Mutasi terhadap Semangat Kerja dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening pada Ditreskrimum Polda Riau	Independen: Beban kerja dan Mutasi  Dependen: Semangat kerja  Intervening: Kompetensi	SEM-PLS	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi 2. Beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kompetensi
2	Manihuruk & Tirtayasa (2020) Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai	Independen: Stres kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja  Dependen: Semangat kerja	Regresi linear berganda	1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap semangat kerja
3	Hermawan (2023) Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan	Independen: Konflik kerja, Beban kerja, dan Lingkungan kerja  Dependen: Semangat kerja	Regresi linear berganda	1. Konflik kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap semangat kerja 2. Beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap semangat kerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
4	Nindi et al., (2023) Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Kumala Motor Sejahtera (Hino) Di Kota Palopo	Independen: Stres kerja dan Beban kerja  Dependen: Semangat kerja	Regresi linear berganda	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja 2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja

No	Peneliti, Tahun, dan Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
5	Erwina et al., (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Palopo	Independen: Lingkungan kerja dan Beban kerja  Dependen: Semangat kerja	Regresi linear berganda	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
6	Kusnadi & Kusuma (2024) Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja di UMKM Azalea Food	Independen: Beban kerja, Kompensasi, dan Lingkungan kerja  Dependen: Semangat kerja	Regresi linear berganda	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap semangat kerja
7	Mutiara et al., (2024) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. SKF Indonesia	Independen: Beban kerja dan Lingkungan kerja  Dependen: Semangat kerja	Regresi linier berganda	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
8	Seven (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Maja Agung Elektrindo	Independen: Lingkungan kerja, Stres kerja, dan Beban kerja  Dependen: Semangat kerja	Regresi llinear berganda	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja 2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja 3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

Sumber: Disarikan dari berbagai penelitian, 2025.

### 2.3. Rumusan Hipotesis dan Kerangka Pemikiran Teoritis

#### 2.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif secara logis dapat meningkatkan semangat kerja karyawan karena lingkungan yang nyaman, aman, bersih, dan mendukung aktivitas kerja mampu menciptakan perasaan tenang dan fokus dalam menyelesaikan tugas. Fasilitas kerja yang memadai, hubungan antar karyawan harmonis, dan suasana kerja menyenangkan, karyawan akan merasa dihargai dan

termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan stres, kelelahan, bahkan menurunkan antusiasme dalam bekerja. Oleh karena itu, semakin baik lingkungan kerja yang disediakan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula semangat kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Penelitian Hermawan (2023) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, karena suasana kerja yang mendukung dapat meningkatkan antusiasme dan motivasi karyawan. Penelitian Erwina et al., (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, di mana kondisi lingkungan yang nyaman dan aman membuat pegawai lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Penelitian Mutiara et al., (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, karena dukungan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dan partisipasi kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Seven (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

### **2.3.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Semangat Kerja**

Beban kerja yang diberikan secara proporsional dan sesuai dengan kemampuan karyawan secara logis dapat memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja. Beban kerja yang dirancang dengan tantangan yang wajar dan jelas targetnya, hal ini dapat memacu motivasi intrinsik, rasa tanggung jawab, serta dorongan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Beban kerja yang terukur juga membuat karyawan merasa dipercaya dan dibutuhkan oleh organisasi, sehingga menumbuhkan rasa antusias dan keterlibatan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, semakin tepat pengelolaan beban kerja, maka semakin tinggi pula semangat kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian Nindi et al., (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, di mana beban kerja yang sesuai

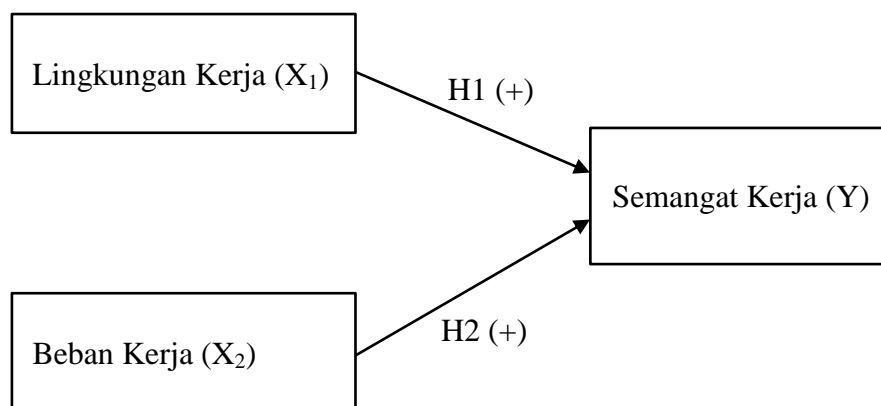
mampu mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas. Erwina et al., (2024) menemukan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan semangat kerja karena karyawan merasa tertantang dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal. Penelitian Kusnadi & Kusuma (2024) mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karena beban kerja yang terstruktur menciptakan ritme kerja yang mendorong semangat dan tanggung jawab. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Mutiara et al., (2024); dan Seven (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, karena target dan tantangan kerja yang jelas mampu meningkatkan motivasi serta rasa pencapaian dalam diri karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh antara kompetensi dan *Leader Member Exchange* terhadap kinerja pegawai, maka dapat disusun kerangka pemikiran penelitian dalam gambar sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

**Model Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Semangat Kerja**



### BAB III METODE PENELITIAN

#### 3.1. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2019) menyatakan populasi adalah sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan sifat-sifat tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan. Sementara itu, Arikunto (2019) menyatakan bahwa populasi adalah seluruh subjek yang menjadi fokus dalam suatu penelitian. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Karyawan Tokopedia Pedurungan Semarang dengan jumlah 256 orang, yang terbagi dalam beberapa divisi berikut:

**Tabel 3.1**  
**Populasi Penelitian**

No	Divisi	Total
1	Divisi Seller	90 orang
2	Divisi Buyer	86 orang
3	Divisi Digital	80 orang
	<b>Total</b>	256 Orang

Sumber: Tokopedia Pedurungan Semarang, 2025.

Arikunto (2019) mendefinisikan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sampel yang digunakan harus representatif atau dapat mewakili populasi tersebut. Sampel akan diambil dengan rumus Slovin berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi (256)

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%).

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{256}{1 + 256 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{256}{3,56}$$

$n = 71,9$  dibulatkan menjadi 72 responden

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate random sampling*, yaitu teknik yang digunakan jika populasi penelitian memiliki anggota/unsur yang tidak homogen dan juga berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2019). Proporsi sampelnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

**Proporsi Sampel Penelitian**

<b>.No</b>	<b>Divisi Kerja</b>	<b>Populasi</b>	<b>Proporsi</b>	<b>Sampel</b>
1	Divisi Seller	90	$(90/256)*72$	25
2	Divisi Buyer	86	$(86/256)*72$	24
3	Divisi Digital	80	$(80/256)*72$	23
	<b>Jumlah</b>	<b>256</b>		<b>72</b>

Sumber: Data diolah, 2025.

### 3.2. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Variabel dapat didefinisikan sebagai *construct* yang diukur dengan berbagai macam nilai untuk memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai fenomena-fenomena (Indriantoro & Supomo, 2018). Variabel yang digunakan yaitu:

#### 1) Variabel Independen

Variabel independen dapat diartikan sebagai variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen yang digunakan yaitu:

- a. Lingkungan kerja (X1)
- b. Beban kerja (X2)

#### 2) Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen yang digunakan adalah semangat kerja (Y).

Definisi operasional merupakan penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik

(Indriantoro & Supomo, 2018). Adapun ringkasan lengkap variabel penelitian dan pengukuran variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasionalisasi Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
Lingkungan Kerja (X1)	Keseluruhan kondisi fisik maupun non fisik yang ada di sekitar karyawan dalam suatu perusahaan, yang meliputi faktor-faktor seperti ruang kerja, fasilitas, suasana sosial, interaksi antar rekan kerja, serta aspek psikologis yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan semangat dalam menjalankan tugasnya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas kerja</li> <li>2. Kenyamanan dalam tempat kerja</li> <li>3. Keamanan kerja</li> <li>4. Tingkat kebisingan di tempat kerja</li> <li>5. Hubungan karyawan</li> <li>6. Penerangan</li> </ol>
Beban Kerja (X2)	Tingkat tuntutan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam batas waktu tertentu, mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif pekerjaan, yang timbul dari interaksi antara tugas, lingkungan kerja, kemampuan individu, dan tekanan waktu, serta berpotensi memengaruhi kondisi fisik, mental, emosional, dan kinerja karyawan jika tidak dikelola dengan baik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi pekerjaan</li> <li>2. Penggunaan waktu kerja</li> <li>3. Target yang harus dicapai</li> <li>4. Standar pekerjaan</li> </ol>
Semangat Kerja (Y)	Dorongan internal atau kondisi psikologis dalam diri seseorang yang tercermin melalui antusiasme, kegairahan, kesungguhan, dan disiplin dalam menjalankan tugas, yang mendorong individu untuk bekerja secara produktif, bertanggung jawab, dan berkontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin</li> <li>2. Kerjasama</li> <li>3. Kepuasan kerja</li> <li>4. Tanggung jawab</li> <li>5. Produktivitas</li> <li>6. Tingkat kegelisahan yang rendah</li> </ol>

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian, 2025.

### 3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data akan digunakan melalui cara sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Data primer yaitu suatu sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data atau diperoleh dari pengumpul data (Sugiyono, 2019). Data primer pada penelitian ini diperoleh dari tanggapan responden tentang variabel

penelitian. Pengumpulan data primer akan dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden penelitian yaitu karyawan Tokopedia Pedurungan Semarang. Dalam penelitian ini kuesioner yang diberikan berbentuk pernyataan tertutup atau terstruktur di mana di dalam kuesioner tersebut menyajikan sebuah pernyataan yang harus ditanggapi oleh responden secara terstruktur mengenai tanggapan yang telah diberikan. Data kuesioner ditentukan menggunakan Skala *Likert* yaitu skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sugiyono, 2019). Skala *Likert* nya adalah sebagai berikut :

- a. Jawaban “STS” sangat tidak setuju diberi skor = 1
- b. Jawaban “TS” tidak setuju diberi skor = 2
- c. Jawaban “KS” kurang setuju diberi skor = 3
- d. Jawaban “S” setuju diberi skor = 4
- e. Jawaban “SS” sangat setuju diberi skor = 5

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Data sekunder dapat berupa laporan, buku, artikel, jurnal dan informasi lain berhubungan dan relevan dengan penelitian.

### 3.4. Uji Instrumen Penelitian

#### 3.4.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Untuk menguji validitas suatu instrumen dengan cara melakukan korelasi yang disebut dengan korelasi *Product Moment Pearson*, yang membandingkan antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan jika  $r$

hitung < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid. Pengujian ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 25.0.

Uji instrumen akan dilakukan pada 30 responden terlebih dahulu. Oleh sebab itu, dengan jumlah sampel uji validitas sebanyak 30, maka tingkat  $\alpha = 0,05$ , maka nilai *degree of freedom* atau  $df = n - 2$ , maka diperoleh  $df = 30 - 2 = 28$ . Dari hasil tersebut maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,374. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	1. Fasilitas kerja	0,834	0,374	0,000	Valid
	2. Kenyamanan dalam tempat kerja	0,796	0,374	0,000	Valid
	3. Keamanan kerja	0,595	0,374	0,001	Valid
	4. Tingkat kebisingan di tempat kerja	0,854	0,374	0,000	Valid
	5. Hubungan karyawan	0,853	0,374	0,000	Valid
	6. Penerangan	0,814	0,374	0,000	Valid
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	1. Kondisi pekerjaan	0,794	0,374	0,000	Valid
	2. Penggunaan waktu kerja	0,929	0,374	0,000	Valid
	3. Target yang harus dicapai	0,915	0,374	0,000	Valid
	4. Standar pekerjaan	0,929	0,374	0,000	Valid
Semangat Kerja (Y)	1. Disiplin	0,558	0,374	0,001	Valid
	2. Kerjasama	0,853	0,374	0,002	Valid
	3. Kepuasan kerja	0,891	0,374	0,000	Valid
	4. Tanggung jawab	0,738	0,374	0,000	Valid
	5. Produktivitas	0,857	0,374	0,000	Valid
	6. Tingkat kegelisahan yang rendah	0,721	0,374	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Tabel 3.4 menjelaskan bahwa, berdasarkan hasil output uji validitas diperoleh semua indikator masing-masing variabel mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel ( $r \text{ hitung} > 0,374$ ), serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga semua indikator dari masing-masing variabel penelitian dapat

dikatakan valid. Hal ini berarti bahwa indikator-indikator yang ada dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian.

### 3.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ )  $\geq 0,70$ . Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbachs Alpha	>/<	Standar Minimum	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,882	>	0,70	Reliabel
Beban Kerja	0,914	>	0,70	Reliabel
Semangat Kerja	0,843	>	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Tabel 3.3 menjelaskan bahwa, setiap variabel memiliki nilai *cronbachs alpha* yang lebih besar dibandingkan 0,70, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel adalah reliabel, yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan handal. Hal ini juga berarti bahwa jawaban yang diberikan konsisten, dan diharapkan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## 3.5. Deskripsi dan Analisis Hasil Penelitian

### 3.5.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. Alat yang digunakan untuk mengetahui deskripsi hasil penelitian adalah menggunakan tabel distribusi frekuensi dan presentase. Analisis deskriptif responden yang akan dideskripsikan terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama kerja. Analisis deskriptif variabel akan mendeskripsikan tanggapan responden terhadap masing-

masing indikator dalam variabel kompensasi finansial, disiplin kerja, pengawasan kerja, dan kinerja karyawan.

### **3.5.2. Analisis Hasil Penelitian**

#### **3.5.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi linear adalah metode statistik juga digunakan untuk mengetahui pola hubungan antara variabel terikat (dependen) dengan satu atau lebih variabel bebas (independen), serta untuk melakukan prediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebasnya (Ghozali, 2018). Bentuk persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Semangat kerja

$b_1$  dan  $b_2$  : Besaran koefisien regresi masing-masing variabel

$X_1$  : Lingkungan kerja

$X_2$  : Beban kerja

$e$  : error

#### **3.5.2.2. Uji Normalitas**

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji bilamana dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki data yang terdistribusi normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan uji statistik, yaitu dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Pengambilan kesimpulan dari uji normalitas data adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ ; maka distribusi data tidak normal
- b) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ ; maka distribusi data normal.

### 3.5.2.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan model regresi yang baik. Agar mendapatkan regresi yang baik harus memenuhi uji asumsi-asumsi yang disyaratkan, diantaranya adalah:

#### 1. Uji Multikolinieritas

Uji ini multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji bilamana dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10, maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas, dan berlaku sebaliknya.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara uji statistik yaitu menggunakan uji glejser. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi > 0,05; maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai signifikansi < 0,05; maka terjadi heteroskedastisitas.

### 3.5.2.4. Uji Goodness of Fit

Dalam penelitian ini, uji model yang digunakan yaitu:

#### 1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi sebagai alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen sangat terbatas, sebaliknya jika nilai koefisien yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

#### 2. Uji Statistik F

Pada dasarnya uji ini digunakan untuk menguji model regresi tersebut baik atau tidak. Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai p-value  $< 0,5$ ; artinya bahwa model regresi signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat.
- b. Jika nilai p-value  $> 0,5$ ; artinya bahwa model regresi tidak signifikan dan tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

#### **3.5.2.5. Uji Hipotesis (Uji Statistik t)**

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistik t. Pada dasarnya uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut dengan cara:

- 1) Jika nilai t hitung  $> t$  tabel dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Artinya ada pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai t hitung  $< t$  tabel dan nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Artinya tidak ada pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab hasil penelitian dan pembahasan diawali dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner yang memuat pernyataan mengenai lingkungan kerja, beban kerja, dan semangat kerja. Data yang diperoleh kemudian ditabulasi dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0. Tahap awal analisis dilakukan secara deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan memberikan gambaran umum mengenai variabel penelitian melalui distribusi frekuensi. Selanjutnya, data dianalisis dengan model regresi, dan hasilnya diinterpretasikan guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja.

#### **4.1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dari hasil penelitian akan memuat gambaran mengenai karakteristik responden serta penjelasan terkait analisis variabel-variabel yang diteliti. Temuan penelitian ini dipaparkan secara lebih rinci untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai hasil yang diperoleh serta keterkaitannya dengan fokus penelitian.

##### **4.1.1. Analisis Deskriptif Responden**

Gambaran responden menjadi bagian penting dalam penelitian karena menyajikan informasi terkait karakteristik individu yang dijadikan subjek penelitian. Pada studi ini, sampel terdiri dari 72 karyawan Tokopedia Pedurungan Semarang, Jawa Tengah. Data demografis diperoleh melalui kuesioner dan mencakup beberapa aspek utama, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan, serta masa kerja. Rincian lengkap mengenai karakteristik tersebut dapat dilihat pada uraian berikut:

###### **4.1.1.1. Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh dari hasil pengisian kuesioner, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	25	34,7
2	Wanita	47	65,3
Total		72	100

Sumber : Data primer diolah, 2025.

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa, dari total 72 karyawan di Tokopedia Pedurungan Semarang, mayoritas atau sebanyak 47 orang (65,3%) adalah perempuan, sedangkan 25 orang (34,7%) merupakan laki-laki. Dominasi tenaga kerja perempuan ini dapat mengindikasikan bahwa perusahaan e-commerce seperti Tokopedia lebih banyak membutuhkan tenaga kerja yang memiliki ketelitian, konsistensi, serta keterampilan komunikasi dalam melayani pelanggan, yang sering kali lebih identik dengan peran perempuan. Hal ini juga dapat mencerminkan strategi rekrutmen perusahaan yang membuka peluang lebih besar bagi tenaga kerja perempuan untuk mendukung operasional bisnis digital yang berorientasi pada pelayanan pelanggan.

**4.1.1.2. Identitas Responden berdasarkan Usia**

Identitas responden berdasarkan usia diperoleh dari hasil pengisian kuesioner, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

**Identitas Responden berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21 – 25 tahun	11	15,3
2	26 – 30 tahun	57	79,2
3	31 – 35 tahun	4	5,6
Total		72	100

Sumber : Data primer diolah, 2025.

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa, dari total 72 karyawan di Tokopedia Pedurungan Semarang, mayoritas atau sebanyak 57 orang (79,2%) berada pada rentang usia 26–30 tahun, sedangkan jumlah terendah adalah 4 orang (5,6%) pada rentang usia 31–35 tahun. Dominasi karyawan berusia 26–30 tahun ini mengindikasikan bahwa perusahaan cenderung merekrut tenaga kerja muda yang

berada pada usia produktif, memiliki energi tinggi, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi digital, serta masih memiliki semangat tinggi dalam bekerja di bawah tekanan, sehingga akan sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan *e-commerce* yang dinamis.

#### 4.1.1.3. Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh dari hasil pengisian kuesioner, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

**Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	5	6,9
2	Diploma	7	9,7
3	Sarjana	60	83,3
Total		72	100

Sumber : Data primer diolah, 2025.

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa, dari total 72 karyawan di Tokopedia Pedurungan Semarang, mayoritas atau sebanyak 60 orang (83,3%) memiliki pendidikan terakhir sarjana, sedangkan jumlah terendah adalah 5 orang (6,9%) dengan pendidikan SMA/SMK. Dominasi karyawan dengan latar belakang pendidikan sarjana ini mengindikasikan bahwa perusahaan lebih banyak merekrut tenaga kerja dengan tingkat pendidikan tinggi yang dianggap memiliki kompetensi, kemampuan analitis, serta keterampilan profesional yang sesuai dengan kebutuhan operasional bagi perusahaan atau bisnis digital yang berbasis teknologi seperti *e-commerce*.

#### 4.1.1.4. Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja

Identitas responden berdasarkan masa kerja diperoleh dari hasil pengisian kuesioner, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1 – 3 tahun	22	30,6
2	4 – 6 tahun	49	68,1
3	> 6 tahun	1	1,4
Total		72	100

Sumber : Data primer diolah, 2025.

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa, dari total 72 karyawan di Tokopedia Pedurungan Semarang, mayoritas atau sebanyak 49 orang (68,1%) memiliki masa kerja antara 4–6 tahun, sedangkan jumlah terendah adalah 1 orang (1,4%) dengan masa kerja lebih dari 6 tahun. Dominasi karyawan dengan masa kerja 4–6 tahun ini mengindikasikan bahwa sebagian besar tenaga kerja telah memiliki pengalaman yang cukup lama dalam mendukung operasional perusahaan, sehingga memahami budaya kerja dan sistem *e-commerce* Tokopedia. Rendahnya jumlah karyawan dengan masa kerja lebih dari 6 tahun mencerminkan bahwa perusahaan relatif masih baru berkembang di wilayah tersebut.

#### **4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel**

Analisis deskriptif variabel digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dimanfaatkan untuk melihat bagaimana responden menilai variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan semangat kerja. Uraian lebih lanjut mengenai tanggapan responden terhadap masing-masing variabel disajikan pada bagian berikut:

##### **4.1.2.1. Variabel Lingkungan Kerja**

Hasil dari persepsi tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden mengenai Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	STS 1		TS 2		KS 3		S 4		SS 5		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia di kantor Tokopedia Semarang sudah lengkap dan menunjang pelaksanaan tugas karyawan	0	0	1	1,4	11	15,3	39	54,2	21	29,2	72	100
2	Saya merasa lingkungan kerja di kantor Tokopedia Semarang terasa nyaman dan membantu tetap fokus dalam bekerja	0	0	0	0	10	13,9	39	54,2	23	31,9	72	100
3	Saya merasa aman dari risiko kecelakaan kerja karena adanya prosedur keselamatan yang diterapkan dengan baik di tempat kerja	0	0	0	0	5	6,9	53	73,6	14	19,4	72	100
4	Saya merasa tingkat kebisingan di kantor Tokopedia Semarang cukup rendah sehingga tidak mengganggu konsentrasi kerja	0	0	2	2,8	12	16,7	44	61,1	14	19,2	72	100
5	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan rekan kerja di lingkungan kantor	0	0	1	1,4	6	8,3	35	48,6	30	41,7	72	100
6	Saya merasa penerangan di tempat kerja cukup terang dan sesuai sehingga tidak membuat mata cepat lelah saat bekerja	0	0	0	0	2	2,8	34	47,2	36	50,0	72	100

Sumber : Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.5, tanggapan responden mengenai lingkungan kerja menunjukkan bahwa:

1. Pernyataan pertama menunjukkan 39 orang (54,2%) setuju dan 21 orang (29,2%) sangat setuju, sementara 11 orang (15,3%) menyatakan kurang setuju (KS) dan hanya 1 orang (1,4%) yang tidak setuju (TS). Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju (STS). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai fasilitas kerja di kantor Tokopedia Semarang sudah cukup lengkap dan mendukung pelaksanaan tugas mereka, meskipun masih ada sebagian kecil yang merasa fasilitas belum sepenuhnya memadai.
2. Pernyataan kedua memperoleh 39 orang (54,2%) setuju dan 23 orang (31,9%) sangat setuju, serta 10 orang (13,9%) yang menyatakan kurang setuju (KS). Tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak

setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan merasa lingkungan kerja di kantor cukup nyaman dan membantu mereka tetap fokus dalam bekerja, meskipun masih ada sebagian kecil yang belum sepenuhnya merasakan kenyamanan tersebut.

3. Pernyataan ketiga menunjukkan 53 orang (73,6%) setuju dan 14 orang (19,4%) sangat setuju, dengan 5 orang (6,9%) yang menyatakan kurang setuju (KS). Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hasil ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan merasa aman dari risiko kecelakaan kerja karena prosedur keselamatan yang diterapkan perusahaan dinilai sudah baik.
4. Pernyataan keempat menunjukkan 44 orang (61,1%) setuju dan 14 orang (19,2%) sangat setuju, dengan 12 orang (16,7%) menyatakan kurang setuju (KS) dan 2 orang (2,8%) tidak setuju (TS). Tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menilai tingkat kebisingan di lingkungan kerja relatif rendah sehingga tidak mengganggu konsentrasi, meskipun ada sebagian kecil karyawan yang merasa kebisingan masih perlu diperhatikan.
5. Pernyataan kelima memperlihatkan 35 orang (48,6%) setuju dan 30 orang (41,7%) sangat setuju, sementara 6 orang (8,3%) menyatakan kurang setuju (KS) dan 1 orang (1,4%) tidak setuju (TS). Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menggambarkan bahwa hubungan kerja antar karyawan di kantor Tokopedia Semarang sudah terjalin baik dan harmonis, walaupun masih ada segelintir responden yang belum sepenuhnya merasakan keharmonisan tersebut.
6. Pernyataan keenam memiliki nilai tertinggi dengan 36 orang (50%) sangat setuju dan 34 orang (47,2%) setuju. Hanya 2 orang (2,8%) yang menyatakan kurang setuju (KS), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa penerangan di tempat kerja sudah memadai dan sesuai, sehingga mendukung kenyamanan serta mencegah kelelahan saat bekerja.

Secara keseluruhan, tingkat penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja di kantor Tokopedia Semarang tergolong tinggi, terutama terkait dengan penerangan, keamanan kerja, kenyamanan, serta hubungan antar rekan kerja. Namun, aspek fasilitas kerja dan kebisingan masih memerlukan perhatian lebih lanjut agar seluruh karyawan dapat merasakan lingkungan kerja yang lebih optimal. Dengan lingkungan kerja yang baik, diharapkan karyawan dapat semakin termotivasi dan fokus dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### 4.1.2.2. Variabel Beban Kerja

Hasil dari persepsi tanggapan responden mengenai variabel beban kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden mengenai Beban Kerja**

No	Pernyataan	STS 1		TS 2		KS 3		S 4		SS 5		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa kondisi pekerjaan dalam perusahaan tersebut cukup nyaman	0	0	0	0	9	12,5	39	54,2	24	33,3	72	100
2	Saya dapat memanfaatkan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas	0	0	2	2,8	7	9,7	46	63,9	17	23,6	72	100
3	Saya memiliki target kerja yang jelas untuk dicapai	0	0	6	8,3	12	16,7	38	52,8	16	22,2	72	100
4	Saya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan	0	0	2	2,8	4	5,6	46	63,9	20	27,8	72	100

Sumber : Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.6, tanggapan responden mengenai beban kerja menunjukkan bahwa:

1. Pernyataan pertama memiliki 39 orang (54,2%) setuju dan 24 orang (33,3%) sangat setuju, sementara 9 orang (12,5%) menyatakan kurang setuju (KS). Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju (TS) maupun sangat tidak setuju (STS). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa kondisi pekerjaan mereka bekerja sudah cukup nyaman dan mendukung pelaksanaan tugas, meskipun masih ada sebagian kecil yang menilai kenyamanan tersebut belum sepenuhnya dirasakan.

2. Pernyataan kedua memperoleh 46 orang (63,9%) setuju dan 17 orang (23,6%) sangat setuju, serta 7 orang (9,7%) menyatakan kurang setuju (KS) dan 2 orang (2,8%) tidak setuju (TS). Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif dalam menyelesaikan tugas, meskipun terdapat sedikit karyawan yang merasa belum sepenuhnya optimal dalam mengatur waktu kerja mereka.
3. Pernyataan ketiga menunjukkan 38 orang (52,8%) setuju dan 16 orang (22,2%) sangat setuju, dengan 12 orang (16,7%) menyatakan kurang setuju (KS) dan 6 orang (8,3%) tidak setuju (TS). Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menandakan bahwa mayoritas karyawan memiliki target kerja yang jelas untuk dicapai, meskipun masih ada sebagian kecil yang merasa target kerja belum sepenuhnya jelas atau terarah.
4. Pernyataan keempat memiliki 46 orang (63,9%) setuju dan 20 orang (27,8%) sangat setuju, sementara 4 orang (5,6%) menyatakan kurang setuju (KS) dan 2 orang (2,8%) tidak setuju (TS). Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, walaupun masih terdapat sebagian kecil yang merasa kesulitan memenuhi standar tersebut secara konsisten.

Secara keseluruhan, hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa tingkat beban kerja karyawan di kantor Tokopedia Semarang relatif baik. Mayoritas karyawan merasa nyaman dengan kondisi pekerjaan, dapat memanfaatkan waktu dengan efektif, memiliki target kerja yang jelas, serta mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan. Akan tetapi, aspek kejelasan target kerja dan efektivitas pemanfaatan waktu masih perlu ditingkatkan agar seluruh karyawan dapat mengelola beban kerja dengan lebih optimal.

#### **4.1.2.3. Variabel Semangat Kerja**

Hasil dari persepsi tanggapan responden mengenai variabel semangat kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden mengenai Semangat Kerja**

No	Pernyataan	STS 1		TS 2		KS 3		S 4		SS 5		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu mematuhi aturan, jadwal, dan tata tertib kerja yang berlaku di tempat kerja	0	0	0	0	7	9,7	43	59,7	22	30,6	72	100
2	Saya memiliki kemauan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	0	0	1	1,4	3	4,2	38	52,8	30	41,7	72	100
3	Saya merasa senang terhadap pekerjaan yang saya lakukan di Tokopedia Semarang	0	0	1	1,4	10	13,9	43	59,7	18	25,0	72	100
4	Saya menyelesaikan setiap tugas dengan sungguh-sungguh tanpa harus diawasi oleh atasan	0	0	0	0	6	8,3	41	56,9	25	34,7	72	100
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia	0	0	1	1,4	8	11,1	42	58,3	21	29,2	72	100
6	Saya merasa tenang saat bekerja karena tidak diliputi rasa cemas atau stres berlebih	3	4,2	3	4,2	22	30,6	28	38,9	16	22,2	72	100

Sumber : Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.7, tanggapan responden mengenai semangat kerja menunjukkan bahwa:

1. Pernyataan pertama memiliki 43 orang (59,7%) setuju dan 22 orang (30,6%) sangat setuju, sementara 7 orang (9,7%) menyatakan kurang setuju (KS). Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju (TS) maupun sangat tidak setuju (STS). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki semangat kerja yang tercermin dalam kepatuhan terhadap aturan, jadwal, dan tata tertib kerja yang berlaku di perusahaan.
2. Pernyataan kedua memperoleh 38 orang (52,8%) setuju dan 30 orang (41,7%) sangat setuju, dengan 3 orang (4,2%) menyatakan kurang setuju (KS) dan 1 orang (1,4%) tidak setuju (TS). Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam hal kerja sama dengan rekan kerja

untuk menyelesaikan tugas bersama, meskipun terdapat sedikit karyawan yang merasa kurang memiliki kemauan dalam bekerja sama.

3. Pernyataan ketiga menunjukkan 43 orang (59,7%) setuju dan 18 orang (25,0%) sangat setuju, dengan 10 orang (13,9%) menyatakan kurang setuju (KS) dan 1 orang (1,4%) tidak setuju (TS). Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menandakan bahwa mayoritas karyawan merasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukan, meskipun masih ada sebagian kecil yang belum sepenuhnya merasa puas dengan pekerjaannya.
4. Pernyataan keempat memiliki 41 orang (56,9%) setuju dan 25 orang (34,7%) sangat setuju, sementara 6 orang (8,3%) menyatakan kurang setuju (KS). Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki semangat kerja tinggi yang ditunjukkan dengan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diawasi atasan.
5. Pernyataan kelima memperoleh 42 orang (58,3%) setuju dan 21 orang (29,2%) sangat setuju, serta 8 orang (11,1%) menyatakan kurang setuju (KS) dan 1 orang (1,4%) tidak setuju (TS). Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, meskipun terdapat sebagian kecil yang merasa belum sepenuhnya optimal dalam memanfaatkan sumber daya kerja.
6. Pernyataan keenam menunjukkan 28 orang (38,9%) setuju dan 16 orang (22,2%) sangat setuju, dengan 22 orang (30,6%) menyatakan kurang setuju (KS), 3 orang (4,2%) tidak setuju (TS), dan 3 orang (4,2%) sangat tidak setuju (STS). Hasil ini menggambarkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan merasa tenang dalam bekerja tanpa rasa cemas atau stres berlebihan, masih ada beberapa karyawan yang merasakan tekanan atau kecemasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Secara keseluruhan, tanggapan responden menunjukkan bahwa tingkat semangat kerja karyawan di kantor Tokopedia Semarang cukup tinggi. Hal ini tercermin dari kepatuhan terhadap aturan kerja, kemampuan bekerja sama, rasa

senang terhadap pekerjaan, kesungguhan dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan bekerja optimal. Akan tetapi, aspek ketenangan dalam bekerja masih memerlukan perhatian lebih lanjut agar seluruh karyawan dapat bekerja dengan rasa nyaman dan minim stres

## 4.2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial dalam penelitian ini difokuskan pada pengujian statistik dengan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja. Selain itu, dilakukan pula uji normalitas serta uji asumsi klasik yang meliputi multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Kelayakan model (*Goodness of Fit*) melalui koefisien determinasi dan uji F untuk melihat sejauh mana model mampu menjelaskan variasi semangat kerja. Selanjutnya, hasil uji hipotesis dianalisis lebih lanjut guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap temuan penelitian.

### 4.2.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.0. Adapun hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,025	2,265		2,219	,030
	Lingkungan Kerja	,468	,144	,424	3,256	,002
	Beban Kerja	,487	,176	,359	2,761	,007

a. Dependent Variable: Semangat Kerja  
Sumber: Data primer diolah, 2025.

Hasil analisis yang tercantum pada Tabel 4.8, maka model persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 0,424 X_1 + 0,359 X_2 + e$$

Hasil persamaan tersebut dapat diinterpretasikan:

1. Koefisien variabel lingkungan kerja (b1) memiliki nilai 0,424 dengan arah positif menunjukkan adanya hubungan searah, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hal ini dapat disimpulkan, semakin baik lingkungan kerja yang tercipta, semakin tinggi pula semangat kerja karyawan.
2. Koefisien variabel beban kerja (b2) memiliki nilai 0,359 dengan arah positif menunjukkan adanya hubungan searah, artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hal ini dapat disimpulkan, semakin tepat pengelolaan beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semangat kerja mereka juga akan semakin meningkat.

#### 4.2.2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan melalui nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data dianggap berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17615164
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.095
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa, berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,087. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ( $0,087 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data pada model regresi linear berdistribusi normal. Hasil tersebut menunjukkan jika, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.2.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap penting dalam analisis regresi yang bertujuan memastikan model regresi bebas dari permasalahan statistik sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan tepat. Pada penelitian ini, uji asumsi klasik mencakup uji multikolinearitas untuk melihat adanya korelasi kuat antarvariabel independen, serta uji heteroskedastisitas untuk menilai kesamaan varians residual pada model regresi.

##### 4.2.3.1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan dua indikator utama, yaitu nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Lingkungan Kerja	,387	2,584
Beban Kerja	,387	2,584

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja dan beban kerja, memiliki nilai tolerance di atas 0,10 serta nilai VIF di bawah 10. Hal ini menandakan bahwa

tidak terdapat korelasi kuat antarvariabel bebas dalam model regresi. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa, model regresi dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas

#### 4.2.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah varians residual antar pengamatan dalam model regresi bersifat tetap atau tidak. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan dengan metode Glejser. Dasar pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi, dimana jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka model dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka hal tersebut mengindikasikan adanya masalah heteroskedastisitas dalam model. Adapun hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,946	1,528		1,928	,058
	Lingkungan Kerja	,011	,097	,022	,113	,910
	Beban Kerja	-,100	,119	-,161	-,843	,402

a. Dependent Variable: Abs\_Regresi  
Sumber: Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji Glejser pada Tabel 4.11, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,910, serta variabel beban kerja sebesar 0,402. Hasil tersebut menunjukkan jika seluruh nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear dalam penelitian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas. Artinya, model regresi yang dihasilkan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

#### 4.2.4. Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Ketepatan model regresi dapat diketahui melalui uji kelayakan model atau *Goodness of Fit*. Pada penelitian ini, uji kelayakan model yang diterapkan adalah sebagai berikut:

##### 4.2.4.1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilainya berada dalam rentang 0 hingga 1. Apabila nilainya mendekati 0, maka peran variabel lingkungan kerja dan beban kerja dalam menjelaskan variasi semangat kerja relatif kecil. Sebaliknya, jika nilainya mendekati 1, maka lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam menjelaskan variasi variabel semangat kerja. Rincian hasil koefisien determinasi disajikan pada Tabel 4.12 berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 <sup>a</sup>	,547	,534	,72075

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa, nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan melalui *Adjusted R Squared* sebesar 0,534. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja mampu menjelaskan variasi variabel semangat kerja sebesar 53,4%. Adapun sisanya sebesar 46,6% variasi variabel semangat kerja dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi finansial, motivasi intrinsik, pemanfaatan teknologi informasi, serta variabel lain yang relevan.

##### 4.2.4.2. Uji Statistik F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui sejauh mana model regresi mampu memprediksi variabel dependen, yaitu semangat kerja, dengan melibatkan variabel lingkungan kerja dan beban kerja. Model dinyatakan valid dan layak

digunakan untuk prediksi apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ . Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka model dianggap tidak valid. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Statistik F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406,756	2	203,378	41,737	,000 <sup>b</sup>
	Residual	336,230	69	4,873		
	Total	742,986	71			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa hasil uji statistik F menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi linear dalam penelitian ini signifikan dan layak digunakan. Hasil ini dapat disimpulkan jika, model tersebut dapat dipakai untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja.

#### 4.2.5. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja secara parsial. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari t tabel dengan nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis nol diterima sedangkan hipotesis alternatif ditolak.

Jumlah sampel sebanyak 72 responden, nilai t tabel ditentukan melalui perhitungan derajat kebebasan ( $df = n - 1 - k$ ), sehingga  $df = 72 - 1 - 2 = 69$ . Pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , diperoleh nilai t tabel sebesar 1,995. Adapun hasil uji t dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.14 berikut

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Model		t	Sig,
1	(Constant)	2,219	,030
	Lingkungan Kerja	3,256	,002
	Beban Kerja	2,761	,007

a. Dependent Variable: Semangat Kerja  
Sumber: Data primer diolah, 2025.

Hasil uji hipotesis melalui uji statistik t yang disajikan pada Tabel 4.14 menunjukkan jika, pengaruh masing-masing variabel lingkungan kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja secara parsial, akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja diperoleh sebesar 3,256 dengan tingkat signifikansi 0,002. Berdasarkan hasil tersebut, menjelaskan jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $3,256 > 1,995$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ), sehingga keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu ( $H_1$ ) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dalam penelitian ini telah terbukti secara statistik.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Semangat Kerja

Nilai t hitung untuk variabel beban kerja terhadap semangat kerja diperoleh sebesar 2,761 dengan tingkat signifikansi 0,007. Berdasarkan hasil tersebut, menjelaskan jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,761 > 1,995$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,007 < 0,05$ ), sehingga keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua ( $H_1$ ) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dalam penelitian ini telah terbukti secara statistik.

### **4.3. Pembahasan**

Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan Tokopedia di Pedurungan Semarang dapat interpretasikan sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Tokopedia Pedurungan Semarang**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis satu dapat diterima, yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini didasarkan pada nilai koefisien regresi yang positif, nilai  $t$  hitung yang lebih tinggi daripada  $t$  tabel, serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan terciptanya lingkungan kerja yang semakin kondusif, nyaman, penuh dukungan antar rekan kerja, serta memberikan rasa aman dan apresiasi atas kinerja, dapat meningkatkan semangat kerja karyawan Tokopedia Pedurungan Semarang.

Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam membangun semangat kerja karyawan. Lingkungan yang kondusif, nyaman, dan penuh dukungan sosial dari rekan kerja dapat menciptakan suasana yang positif sehingga karyawan merasa lebih dihargai, aman, dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Selain itu, adanya apresiasi dari perusahaan terhadap kontribusi karyawan juga berperan sebagai dorongan psikologis yang meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang menekankan bahwa faktor lingkungan yang mendukung mampu meningkatkan keterlibatan serta semangat kerja karyawan, sehingga pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan Tokopedia Pedurungan Semarang.

Hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja, diketahui bahwa sebagian besar karyawan Tokopedia Pedurungan Semarang memberikan penilaian yang baik terhadap lingkungan kerja, dilihat dari banyaknya karyawan yang memberikan tanggapan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada sudah cukup baik dan sesuai dengan

harapan karyawan. Dengan demikian, hasil analisis deskriptif ini semakin memperkuat temuan analisis inferensial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja yang mereka alami sehari-hari, maka semakin besar pula dorongan motivasi dan semangat mereka dalam menjalankan tugas, sehingga mendukung peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Hermawan (2023), Erwina et al., (2024), Mutiara et al., (2024), Seven (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

## **2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Tokopedia Pedurungan Semarang**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis dua dapat diterima, yang berarti beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini didasarkan pada nilai koefisien regresi yang positif, nilai  $t$  hitung yang lebih tinggi daripada  $t$  tabel, serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya beban kerja yang semakin terukur, sesuai kemampuan, memiliki target yang jelas, serta didukung fasilitas memadai, dapat meningkatkan semangat kerja karyawan Tokopedia Pedurungan Semarang.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik justru mampu menjadi faktor pendorong semangat kerja karyawan Tokopedia Pedurungan Semarang. Beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan individu, memiliki target yang jelas, dan dilengkapi dengan fasilitas pendukung yang memadai, karyawan merasa tertantang sekaligus termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan optimal. Beban kerja yang proporsional tidak menimbulkan tekanan berlebih, melainkan menciptakan rasa tanggung jawab dan kepuasan tersendiri ketika target dapat tercapai. Oleh sebab itu, temuan ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa beban kerja yang sesuai dapat menjadi stimulus positif bagi peningkatan kinerja serta semangat kerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif variabel beban kerja, sebagian besar karyawan Tokopedia Pedurungan Semarang memberikan penilaian pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang mereka rasakan cenderung sesuai dengan kemampuan, memiliki target yang jelas, serta dapat dikelola dengan baik. Kondisi ini menggambarkan bahwa perusahaan telah mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kapasitas karyawan, sehingga beban kerja tidak menjadi tekanan yang menurunkan produktivitas, melainkan dorongan untuk bekerja lebih giat. Hal ini mendukung hasil analisis inferensial sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, karena persepsi karyawan terhadap beban kerja yang proporsional terbukti dapat meningkatkan motivasi dan antusiasme dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian Nindi et al., (2023), Erwina et al., (2024), Kusnadi & Kusuma (2024), Mutiara et al., (2024); dan Seven (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan atas hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja pada karyawan Tokopedia Pedurungan Semarang, maka simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini didasarkan pada nilai koefisien regresi yang positif, nilai t hitung yang lebih tinggi daripada t tabel, serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan terciptanya lingkungan kerja yang semakin kondusif, nyaman, penuh dukungan antar rekan kerja, serta memberikan rasa aman dan apresiasi atas kinerja, dapat meningkatkan semangat kerja karyawan Tokopedia Pedurungan Semarang.
2. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini didasarkan pada nilai koefisien regresi yang positif, nilai t hitung yang lebih tinggi daripada t tabel, serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya beban kerja yang semakin terukur, sesuai kemampuan, memiliki target yang jelas, serta didukung fasilitas memadai, dapat meningkatkan semangat kerja karyawan Tokopedia Pedurungan Semarang.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka beberapa saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Tokopedia Pedurungan Semarang perlu meningkatkan aspek lingkungan kerja, khususnya terkait kenyamanan fasilitas fisik kantor yang masih mendapat tanggapan tidak setuju paling besar. Hal ini dapat dilakukan dengan perbaikan tata ruang kerja, serta sirkulasi udara yang lebih baik agar karyawan merasa nyaman dan produktif. Selain itu, perusahaan juga dapat menambahkan

fasilitas pendukung seperti ruang istirahat yang memadai atau area kerja fleksibel yang dapat digunakan sesuai kebutuhan. Dengan lingkungan kerja yang lebih kondusif, diharapkan semangat kerja dan motivasi karyawan dapat meningkat, sehingga berdampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2. Tokopedia Pedurungan Semarang juga disarankan untuk memperhatikan beban kerja karyawan, terutama pada indikator pembagian tugas yang dianggap belum merata dan mendapat tanggapan tidak setuju paling banyak. Perusahaan dapat melakukan evaluasi beban kerja secara rutin dengan mengidentifikasi pekerjaan yang dianggap berlebihan, serta memastikan pembagian tugas dilakukan secara proporsional sesuai kompetensi dan kapasitas masing-masing karyawan. Selain itu, manajemen dapat menambahkan sistem monitoring beban kerja berbasis digital agar distribusi pekerjaan lebih transparan dan terukur. Dengan demikian, karyawan tidak merasa terbebani secara berlebihan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan optimal tanpa menurunkan semangat kerja
3. Mengingat nilai koefisien determinasi hanya sebesar 53,4% maka untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel bebas yang digunakan yang dapat meningkatkan semangat kerja, misalnya kompensasi finansial dan non finansial, budaya kerja, motivasi kerja, dan atau variabel lainnya, sehingga hasilnya akan lebih besar dalam menjelaskan variabel semangat kerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Asbari, M., Purwanto, A., Fayzhall, M., Winanti, Purnamasari, D., & Firdaus, R. A. (2020). Hard Skills or Soft Skills: Which are More Important for Indonesian Teachers Innovation. *Test Engineering and Management*, 83(1), 2836–2854.  
<http://www.testmagazine.biz/index.php/testmagazine/article/view/4087>
- Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Deepublish.
- Erwina, Uleng, B. P., Andini, F., Angraini, D., & Menesi, T. W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Palopo. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 654–662. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i2.1655>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Havaei, F., Astivia, O. L. O., & MacPhee, M. (2020). The Impact of Workplace Violence on Medical-Surgical Nurses' Health Outcome: A Moderated Mediation Model of Work Environment Conditions and Burnout Using Secondary Data. *International Journal of Nursing Studies*, 109(1), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103666>
- Hermawan, S. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(2), 129–133. <https://doi.org/10.47065/jbe.v4i2.3479>
- Ibrahim, M., Saputra, J., Adam, M., & Yunus, M. (2022). Organizational Culture, Employee Motivation, Workload and Employee Performance: A Mediating Role of Communication. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19(6), 54–61. <https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.6>
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Andi.
- Juru, P., & Wellem, I. (2022). The Effect of Workload on Employee Performance With Job Stress As Intervening Variable in the Land Agency Office of Sikka. *2nd International Conference on Business and Social Sciences*, 623–633.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban*

*Kerja*. Penebar Suadaya.

- Kusnadi, A., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja di UMKM Azalea Food. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1692–1702. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2429>
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Munandar, A. . (2018). *Stress dan Keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Mustamim, Sirojudin, D., & Waqfin, M. S. I. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMA 1 Darul Ulum. *Jurnal Education and Development*, 8(4), 275–280. <https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/2167>
- Mutiara, P., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. SKF Indonesia. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 01–11. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i2.352>
- Nindi, A., Sukri, & Latif, D. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Kumala Motor Sejahtera (Hino) Di Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(4), 608–617. <http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v5i4.31431>
- Novemaryl, Hendriani, S., & Efni, Y. (2019a). Pengaruh Beban Kerja dan Mutasi terhadap Semangat Kerja dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening pada Ditreskrimum Polda Riau. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim*, 15(1), 43–56. <http://dx.doi.org/10.24014/jp.v15i1.4609>
- Novemaryl, Hendriani, S., & Efni, Y. (2019b). Pengaruh Beban Kerja dan Mutasi terhadap Semangat Kerja dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Ditreskrimum Polda Riau. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim*, 15(1), 43–56. <http://dx.doi.org/10.24014/jp.v15i1.4609>
- Pangkey, G. B., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan Aryaduta Hotel Manado. *Productivity*, 3(4), 349–353. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/42340>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sembiring, J. O. B., Lumbanraja, P., & Sinulingga, S. (2023). Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at the West Medan District Office. *International Journal of Research and Review*, 10(6), 388–393. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20230648>
- Seven. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Maja Agung Elektrindo. *EMABI: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 1–13. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/emabi/article/view/3035>
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Zulkipli. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Visionary: Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 10(1), 57–66. <https://e-journal.undikma.ac.id/index.php/visionary/article/view/5119/3370>

# **DAFTAR LAMPIRAN**



PROGRAM SARJANA S-1  
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945  
Jl. Imam Boniol 161 Semarang

---

Semarang, .....2025

Kepada Yth.

Bapak /Ibu /Saudara(i) Responden

Di tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan dalam rangka untuk menyelesaikan studi pada Program Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bangkit Johan Sayuti

NPM : 221003612012612

Judul Skripsi : **Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja (Studi Pada Karyawan Tokopedia Pedurungan Semarang).**

Memohon dengan hormat kepada bapak/ibu/saudara(i) agar dapat sedikit meluangkan waktunya untuk mengisi lembaran kuesioner ini. Jawaban yang bapak/ibu/saudara(i) berikan tidak ada jawaban yang benar atau salah dan terjamin kerahasiaannya.

Atas kesediaannya meluangkan waktu mengisi kuesioner ini saya menyampaikan terimakasih

Hormat saya,

(Bangkit Johan Sayuti)

**I. Identitas Responden:**

1. Nama :
2. Alamat :
3. Jenis kelamin : L / P (lingkari salah satunya)
4. Usia Anda saat ini : . . . . . tahun.
5. Pendidikan Terakhir :
  - a. SLTP c. Diploma e. Pascasarjana
  - b. SMU/SMK d. Sarjana
6. Jabatan/Posisi kerja :
7. Lama Kerja : ..... tahun

**II. Petunjuk Pengisian:**

1. Jawablah pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat bapak /ibu /saudara (i) dan sesuai dengan keadaan yang dialami.
2. Pilihlah jawaban pernyataan dibawah ini dengan memberikan **tanda silang (X)** pada salah satu jawaban.
3. Jawaban yang tersedia berupa angka skala 1 – 5 yang mempunyai arti:.

**Keterangan Nilai:**

- 5 : SS (Sangat Setuju)**
- 4 : S (Setuju)**
- 3 : KS (Kurang Setuju)**
- 2 : TS (Tidak Setuju)**
- 1 : STS (Sangat Tidak Setuju)**

### III. Daftar Pernyataan

#### Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia di kantor Tokopedia Semarang sudah lengkap dan menunjang pelaksanaan tugas karyawan					
2.	Saya merasa lingkungan kerja di kantor Tokopedia Semarang terasa nyaman dan membantu tetap fokus dalam bekerja					
3.	Saya merasa aman dari risiko kecelakaan kerja karena adanya prosedur keselamatan yang diterapkan dengan baik di tempat kerja					
4.	Saya merasa tingkat kebisingan di kantor Tokopedia Semarang cukup rendah sehingga tidak mengganggu konsentrasi kerja					
5.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan rekan kerja di lingkungan kantor					
6.	Saya merasa penerangan di tempat kerja cukup terang dan sesuai sehingga tidak membuat mata cepat lelah saat bekerja					

#### Variabel Beban Kerja ( $X_2$ )

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa kondisi pekerjaan dalam perusahaan tersebut cukup nyaman					
2.	Saya dapat memanfaatkan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas					
3.	Saya memiliki target kerja yang jelas untuk dicapai					
4.	Saya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan					

**Variabel Semangat Kerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu mematuhi aturan, jadwal, dan tata tertib kerja yang berlaku di tempat kerja					
2.	Saya memiliki kemauan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					
3.	Saya merasa senang terhadap pekerjaan yang saya lakukan di Tokopedia Semarang					
4.	Saya menyelesaikan setiap tugas dengan sungguh-sungguh tanpa harus diawasi oleh atasan					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia					
6.	Saya merasa tenang saat bekerja karena tidak diliputi rasa cemas atau stres yang berlebihan					

## Lampiran 2

### TABULASI DATA

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	Laki-Laki	28	Sarjana	3
2	Perempuan	31	Sarjana	5
3	Perempuan	25	Sarjana	2
4	Perempuan	23	Sarjana	1
5	Perempuan	27	Sarjana	5
6	Perempuan	26	Sarjana	5
7	Perempuan	27	Sarjana	4
8	Perempuan	27	Sarjana	5
9	Laki-Laki	27	Sarjana	5
10	Perempuan	27	Sarjana	4
11	Perempuan	27	Sarjana	5
12	Perempuan	28	Sarjana	2
13	Perempuan	25	Sarjana	2
14	Perempuan	26	Sarjana	2
15	Laki-Laki	29	Sarjana	3
16	Perempuan	26	Sarjana	2
17	Perempuan	26	Sarjana	4
18	Laki-Laki	33	Sarjana	4
19	Perempuan	25	Sarjana	2
20	Laki-Laki	29	Sarjana	4
21	Laki-Laki	29	Sarjana	4
22	Perempuan	27	Sarjana	4
23	Perempuan	26	Sarjana	5
24	Laki-Laki	26	Sarjana	4
25	Laki-Laki	25	Sarjana	6
26	Perempuan	28	Sarjana	4
27	Perempuan	25	Sarjana	3
28	Laki-Laki	26	Diploma	5
29	Perempuan	28	Sarjana	4
30	Perempuan	26	Sarjana	2
31	Perempuan	28	Sarjana	4
32	Perempuan	26	Sarjana	2
33	Perempuan	30	Sarjana	1
34	Perempuan	29	Sarjana	5
35	Perempuan	28	Sarjana	2
36	Perempuan	28	Sarjana	4
37	Laki-Laki	29	Sarjana	5
38	Perempuan	28	Sarjana	4
39	Perempuan	24	Sarjana	2
40	Laki-Laki	28	Sarjana	4
41	Perempuan	27	Sarjana	5
42	Laki-Laki	35	Sarjana	6
43	Laki-Laki	27	Sarjana	4
44	Perempuan	28	Sarjana	5
45	Laki-Laki	28	Sarjana	5
46	Perempuan	27	Sarjana	4

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
47	Perempuan	24	Diploma	2
48	Laki-Laki	25	Diploma	4
49	Perempuan	28	Sarjana	4
50	Laki-Laki	26	Sarjana	3
51	Laki-Laki	29	Sarjana	2
52	Perempuan	27	Sarjana	4
53	Laki-Laki	26	SMA/SMK	5
54	Perempuan	30	Sarjana	7
55	Laki-Laki	25	Diploma	5
56	Laki-Laki	29	SMA/SMK	4
57	Perempuan	26	Sarjana	2
58	Laki-Laki	30	Diploma	4
59	Perempuan	29	Sarjana	5
60	Perempuan	27	SMA/SMK	2
61	Perempuan	28	Sarjana	4
62	Laki-Laki	29	Sarjana	5
63	Perempuan	28	Sarjana	4
64	Perempuan	27	Diploma	2
65	Laki-Laki	28	Sarjana	4
66	Perempuan	27	Sarjana	5
67	Laki-Laki	35	Sarjana	6
68	Perempuan	29	SMA/SMK	6
69	Perempuan	28	Sarjana	5
70	Laki-Laki	28	Sarjana	5
71	Perempuan	30	Diploma	6
72	Perempuan	23	SMA/SMK	3

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
1	4	4	4	3	3	4	22	3	4	4	4	15	5	4	3	3	3	3	21
2	4	4	4	4	5	5	26	5	4	5	5	19	4	5	5	5	5	5	29
3	4	3	4	3	3	4	21	4	3	2	3	12	4	4	3	4	3	1	19
4	4	4	4	4	5	5	26	5	4	4	4	17	4	4	3	4	4	3	22
5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	4	28
7	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
8	4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	29
10	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	4	19	5	5	4	5	5	3	27
11	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	2	23
12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	3	23
13	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	23
14	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	5	17	4	5	4	4	4	4	25
16	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	5	5	26	4	3	4	4	15	5	4	4	5	4	2	24
18	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	4	29

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
20	3	3	4	3	2	3	18	3	2	2	2	9	4	2	2	4	3	1	16
21	2	3	4	3	4	4	20	3	2	2	2	9	4	4	3	4	2	5	22
22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	17	4	5	4	5	5	4	27
24	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	3	23
25	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
26	3	4	4	3	4	4	22	3	5	4	5	17	5	5	4	5	5	4	28
27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	23
28	4	4	4	3	4	5	24	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	5	26
29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
30	3	3	4	3	4	4	21	4	4	3	4	15	4	4	4	5	4	3	24
31	3	4	4	2	5	5	23	3	3	2	4	12	5	5	4	4	4	3	25
32	4	5	5	4	5	5	28	5	4	4	4	17	4	5	4	4	4	5	26
33	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
34	4	4	4	4	5	5	26	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	5	30
36	3	3	3	4	4	4	21	4	4	3	3	14	4	4	4	4	3	1	20
37	5	5	4	4	4	5	27	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	23
39	5	5	4	4	5	5	28	4	3	3	4	14	4	5	4	5	5	4	27
40	4	5	5	5	5	5	29	5	4	4	5	18	3	4	4	5	4	3	23
41	5	4	4	4	3	4	24	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	3	24
42	4	4	4	4	5	5	26	4	5	4	5	18	4	5	5	5	5	5	29
43	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	19	4	5	5	4	5	5	28
45	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	5	18	4	4	5	4	4	4	25
46	4	5	5	5	5	5	29	5	4	4	4	17	5	5	5	4	4	4	27
47	3	3	3	3	3	4	19	3	4	3	4	14	4	4	3	4	4	2	21
48	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	3	18
49	3	4	5	4	5	3	24	5	4	2	4	15	4	4	3	5	4	3	23
50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	4	28
51	4	5	4	4	4	5	26	5	5	4	5	19	5	5	4	5	4	4	27
52	4	4	4	5	4	5	26	4	4	3	4	15	5	5	4	4	5	4	27
53	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	3	22
54	4	3	4	3	4	4	22	3	4	3	4	14	5	5	5	5	4	3	27
55	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	5	30
56	3	4	4	2	5	5	23	3	3	2	4	12	4	4	4	4	4	3	23
57	4	5	5	4	5	5	28	5	4	4	4	17	4	5	4	4	4	5	26
58	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	3	18
59	4	4	4	4	5	5	26	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24
60	5	5	4	4	4	5	27	4	5	4	4	17	5	4	5	4	4	5	27
61	3	3	3	4	4	4	21	4	4	3	3	14	3	3	3	3	3	3	18
62	5	5	4	4	4	5	27	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	23
64	5	5	4	4	5	5	28	4	3	3	4	14	4	5	4	5	5	4	27
65	4	5	5	5	5	5	29	5	4	4	5	18	3	4	4	5	4	3	23
66	5	4	4	4	3	4	24	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	3	24

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
67	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	29
68	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
69	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	19	4	5	5	4	5	5	28
70	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	5	18	4	4	5	4	4	4	25
71	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	3	13	4	4	4	3	3	3	21
72	3	3	3	3	3	4	19	3	4	3	4	14	4	4	3	4	4	3	22

### Lampiran 3

## HASIL OLAH DATA

### Hasil Uji Validitas

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	totalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.701**	.445*	.710**	.502**	.552**	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.000	.005	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.701**	1	.265	.620**	.612**	.493**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.158	.000	.000	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.445*	.265	1	.463*	.408*	.496**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.014	.158		.010	.025	.005	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.710**	.620**	.463*	1	.671**	.547**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010		.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.502**	.612**	.408*	.671**	1	.830**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.025	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.552**	.493**	.496**	.547**	.830**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.005	.002	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
totalX1	Pearson Correlation	.834**	.796**	.595**	.854**	.853**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	totalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.636**	.648**	.621**	.794**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.636**	1	.782**	.885**	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.648**	.782**	1	.795**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.621**	.885**	.795**	1	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
totalX2	Pearson Correlation	.794**	.929**	.915**	.929**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	totalY
Y.1	Pearson Correlation	1	.448*	.365*	.541**	.486**	.131	.558**
	Sig. (2-tailed)		.013	.047	.002	.006	.490	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.448*	1	.728**	.541**	.691**	.551**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.013		.000	.002	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.365*	.728**	1	.597**	.786**	.604**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.047	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.541**	.541**	.597**	1	.749**	.255	.738**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000		.000	.174	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.486**	.691**	.786**	.749**	1	.384*	.857**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000		.036	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.131	.551**	.604**	.255	.384*	1	.721**
	Sig. (2-tailed)	.490	.002	.000	.174	.036		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
totalY	Pearson Correlation	.558**	.853**	.891**	.738**	.857**	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Hasil Uji Reliabilitas

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20.4667	5.568	.731	.856
X1.2	20.5333	6.051	.695	.861
X1.3	20.4667	7.292	.495	.890
X1.4	20.7333	5.720	.772	.847
X1.5	20.3667	5.482	.759	.850
X1.6	20.2667	6.271	.736	.856

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	4

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	12.0667	5.030	.678	.929
X2.2	12.1667	4.075	.867	.865
X2.3	12.2667	3.789	.827	.884
X2.4	12.1000	4.093	.869	.864

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	20.3333	8.920	.446	.848
Y.2	20.3000	7.183	.779	.789
Y.3	20.6667	6.989	.832	.778
Y.4	20.3000	8.079	.644	.819
Y.5	20.5000	6.879	.774	.787
Y.6	21.0667	6.547	.488	.881

### Analisis Deskriptif Responden

#### Jenis\_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	25	34.7	34.7	34.7
	Perempuan	47	65.3	65.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23.00	2	2.8	2.8	2.8
	24.00	2	2.8	2.8	5.6
	25.00	7	9.7	9.7	15.3
	26.00	12	16.7	16.7	31.9
	27.00	14	19.4	19.4	51.4
	28.00	17	23.6	23.6	75.0
	29.00	10	13.9	13.9	88.9
	30.00	4	5.6	5.6	94.4
	31.00	1	1.4	1.4	95.8
	33.00	1	1.4	1.4	97.2
	35.00	2	2.8	2.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	7	9.7	9.7	9.7
	Sarjana	60	83.3	83.3	93.1
	SMA/SMK	5	6.9	6.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

### Masa\_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.8	2.8	2.8
	2.00	15	20.8	20.8	23.6
	3.00	5	6.9	6.9	30.6
	4.00	24	33.3	33.3	63.9
	5.00	20	27.8	27.8	91.7
	6.00	5	6.9	6.9	98.6
	7.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

## Analisis Deskriptif Variabel

### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	11	15.3	15.3	16.7
	4.00	39	54.2	54.2	70.8
	5.00	21	29.2	29.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	13.9	13.9	13.9
	4.00	39	54.2	54.2	68.1
	5.00	23	31.9	31.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.9	6.9	6.9
	4.00	53	73.6	73.6	80.6
	5.00	14	19.4	19.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.8	2.8	2.8
	3.00	12	16.7	16.7	19.4
	4.00	44	61.1	61.1	80.6
	5.00	14	19.4	19.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	6	8.3	8.3	9.7
	4.00	35	48.6	48.6	58.3
	5.00	30	41.7	41.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.8	2.8	2.8
	4.00	34	47.2	47.2	50.0
	5.00	36	50.0	50.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	12.5	12.5	12.5
	4.00	39	54.2	54.2	66.7
	5.00	24	33.3	33.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.8	2.8	2.8
	3.00	7	9.7	9.7	12.5
	4.00	46	63.9	63.9	76.4
	5.00	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	8.3	8.3	8.3
	3.00	12	16.7	16.7	25.0
	4.00	38	52.8	52.8	77.8
	5.00	16	22.2	22.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.8	2.8	2.8
	3.00	4	5.6	5.6	8.3
	4.00	46	63.9	63.9	72.2
	5.00	20	27.8	27.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	9.7	9.7	9.7
	4.00	43	59.7	59.7	69.4
	5.00	22	30.6	30.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	3	4.2	4.2	5.6
	4.00	38	52.8	52.8	58.3
	5.00	30	41.7	41.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	10	13.9	13.9	15.3
	4.00	43	59.7	59.7	75.0
	5.00	18	25.0	25.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	8.3	8.3	8.3
	4.00	41	56.9	56.9	65.3
	5.00	25	34.7	34.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	8	11.1	11.1	12.5
	4.00	42	58.3	58.3	70.8
	5.00	21	29.2	29.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.2	4.2	4.2
	2.00	3	4.2	4.2	8.3
	3.00	22	30.6	30.6	38.9
	4.00	28	38.9	38.9	77.8
	5.00	16	22.2	22.2	100.0
		Total	72	100.0	100.0

## Analisis Regresi Linear Berganda

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables		Method
	Entered	Removed	
1	Beban Kerja, Lingkungan Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 <sup>a</sup>	.547	.534	.72075

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406.756	2	203.378	41.737	.000 <sup>b</sup>
	Residual	336.230	69	4.873		
	Total	742.986	71			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.025	2.265		2.219	.030		
	Lingkungan Kerja	.468	.144	.424	3.256	.002	.387	2.584
	Beban Kerja	.487	.176	.359	2.761	.007	.387	2.584

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17615164
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.095
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.946	1.528		1.928	.058
	Lingkungan Kerja	.011	.097	.022	.113	.910
	Beban Kerja	-.100	.119	-.161	-.843	.402

a. Dependent Variable: Abs\_Regresi