



Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesungguhan Kerja, Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bromo Falcata Indonesia Kabupaten Probolinggo

Nur Diana Dewi¹, R Abdul Haris^{2*}, Umi Rahma Dhany³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : harisprof7@gmail.com

ABSTRAK

Perusahaan pabrik PT Bromo Falcata Indonesia bergerak dalam bidang produksi *barecore* dengan lokasi kegiatan berada di jalan brantas km 1 kelurahan Pilang kecamatan Kademangan Kabupaten Probolinggo. Variabel bebas terdiri dari lingkungan kerja, kesungguhan kerja, dan semangat kerja sedangkan variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja di PT Bromo Falcata Indonesia. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yakni *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh Tenaga Kerja pada PT. Bromo Falcata Indonesia Probolinggo sebanyak 30 tenaga kerja. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dengan diolah menggunakan analisis data berupa uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis (uji parsial). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : lingkungan kerja, kesungguhan kerja, semangat kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bromo Falcata Indonesia Kabupaten Probolinggo

Kata Kunci : lingkungan kerja, kesungguhan kerja, semangat kerja, kepuasan kerja karyawan

ABSTRACT

The factory company PT Bromo Falcata Indonesia is engaged in barecore production with the location of activities being at Jalan Brantas km 1, Pilang sub-district, Kademangan sub-district, Probolinggo Regency. The independent variable consists of the work environment, work sincerity, and work enthusiasm while the dependent variable is job satisfaction. The population in this study is the entire workforce at PT Bromo Falcata Indonesia. The sampling technique in this study used a non-probability sampling technique, namely saturated sampling. Saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The sample in this study is all workers at PT. Bromo Falcata Indonesia Probolinggo with 30 workers. Sources of data used in this study are primary data and secondary data. Processed using data analysis in the form of validity and reliability tests, classical assumption tests (normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test), multiple linear regression analysis, coefficient of determination, hypothesis testing (t test). The results of this study indicate that: work environment, work seriousness, work enthusiasm and significant effect on employee job satisfaction at PT Bromo Falcata Indonesia, Probolinggo Regency

Keywords : work environment, seriousness of work, morale, employee job satisfaction





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan pabrik PT. Bromo Falcata Indonesia bergerak dalam bidang produksi barecore dengan lokasi kegiatan berada di jalan brantas km 1 kelurahan Pilang kecamatan Kademangan Kabupaten Probolinggo. Banyaknya karyawan tersebut maka perusahaan perlu membuat lingkungan kerja yang nyaman kondusif sehingga para karyawan bisa mencapai kinerja yang baik. Dari kesimpulan diatas yang telah diuraikan maka dibutuhkan lingkungan kerja, kesungguhan kerja dan semangat kerja yang akan mendapatkan kepuasan kerja pada perusahaan pabrik PT. Bromo Falcata Indonesia Kota Probolinggo.

Tabel 1 Produk *Barcore* 4 tahun terakhir

Tahun	Produk (Lembar)	Naik/Turun
2019	5.000	Naik 100%
2020	2.500	Turun 50%
2021	1.500	Turun 35%
2022	2.000	Naik 23%

Sumber : data diolah peneliti 2023

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus diperhatikan agar menunjang strategi bisnis yang akan diterapkan karena jika praktik pengelolaan tersebut mendukung strategi bisnis perusahaan akan memberikan kontribusi dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang merupakan kunci kesuksesan perusahaan dalam lingkungan bisnisnya. (Suwatno, 2018)

Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Lijan, 2019). Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja dan kondisi tersebut juga dapat menambah produktivitas kerja karyawan sehingga para karyawan tidak mengeluh atas tugas yang di bebankan. Dengan demikian secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh terhadap produk yang berproses dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan dapat menambah gairah semangat kerja dan mendorong para karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya.

Ketika karyawan lebih terlibat dan terikat dengan pekerjaan itu menyiratkan bahwa karyawan puas terhadap suatu pekerjaan di suatu organisasi. Bagi perusahaan sangat diperlukan dalam menjamin keberlangsungan dan kemajuan institusi, hal ini dikarenakan kesungguhan kerja dapat meningkatkan daya saing organisasinya. Adapun tujuan kesungguhan kerja yaitu mempertahankan hubungan untuk berbagai hal.dengan adanya suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap



pekerjaannya, biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan pikiran, tenaga, dan waktunya untuk bekerja.

Semangat kerja menggambarkan perasaan yang berhubungan dengan jiwa seorang pegawai yang mempunyai kontribusi positif dan sangat penting bagi organisasi dengan adanya semangat kerja pada karyawan pekerjaan diselesaikan tepat waktu sehingga akan terwujud pelayanan yang efisien serta tingkat kesalahan dalam bekerja akan semakin kecil. Karyawan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan bekerja secara optimis dan penuh minat dengan hal-hal yang baru sehingga terwujudlah berbagai inovasi dalam bekerja.

Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan sebagai acuan di dalam menilai hasil kepuasan karyawan. Karyawan harus melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan tanggung jawab nya terhadap perusahaan. Oleh karna itu, karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi yang baik agar dapat melesaikan pekerjaan dengan baik.

Rumusan Masalah

Adakah pengaruh lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan? Adakah pengaruh kesungguhan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan? Adakah pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?

2. TELAAH PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka (Kristanty, 2017). indikator dari kepuasan kerja terdiri dari : pekerjaan, upah, promosi, pengawas, rekan kerja (Edison, 2020).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Darmadi, 2020). indikator lingkungan kerja fisik antara lain : penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, suara/kebisingan, keamanan (Sudaryo, 2019).

Kesungguhan Kerja

Kesungguhan Kerja adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas (robbins, 2017). indikator kesungguhan kerja sebagai berikut : faktor logis, faktor lingkungan, faktor harapan, faktor ikatan emosiional (Edison, 2020).



Semangat Kerja

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat lebih baik (Nitisemito, 2019). indikator semangat kerja sebagai berikut : kegairahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, kualitas untuk bertahan, dan semangat kelompok (Bintoro, 2017).

Penelitian Terdahulu

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kristanty, 2017) yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Darmadi, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Indomaret Cabang Kalapa Gading Serpong Kab. Tangerang. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh yang berjudul (Siajhril, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja, Dan motivasi erja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh rizqina (Dkk, 2017) yang menyatakan bahwa variabel independen dan intervening memiliki pengaruh untuk meningkatkan variabel dependen sepanjang variabel independen dan intervening dapat ditingkatkan oleh pengelola kantor BPKS Sabang. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Setiawan, 2018) yang menyatakan bahwa promosi jabatan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.

HIPOTESIS

- H1 : Ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H2 : Ada pengaruh antara variabel kesungguhan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H3 : Adakah pengaruh antara variabel semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) (Sujarweni, 2015). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh Tenaga Kerja pada PT. Bromo Falcata Indonesia Probolinggo sebanyak 30 tenaga kerja. Pada penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan yakni berupa skala pengukuran. Dan skala pengukuran yang digunakan yakni *Skala Likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015). Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu berupa kuesioner (angket) yang dibagikan kepada para seluruh tenaga kerja di PT Bromo Falcata Indonesia. Sumber data primer diperoleh dari tanggapan



responden dalam penyebaran kuesioner kepada para seluruh tenaga kerja di PT Bromo Falcata Indonesia. Sedangkan data sekunder berupa gambaran umum pada PT Bromo Falcata Indonesia, dan data lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Untuk menganalisis data yang didapatkan dari hasil penelitian ini, maka pengujian dengan menggunakan IBM SPSS v.23.0 dengan melakukan uji data sebagai berikut : a) validitas, b) reliabilitas, c) asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), d) analisis regresi berganda, e) koefisien determinasi, f) uji hipotesis (uji t).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X1 r hitung	X2 r hitung	X3 r hitung	Y r hitung	r table 5%	Keterangan
1	0,637	0,494	0,399	0,409	0,3673	Valid
2	0,375	0,547	0,672	0,709	0,3673	Valid
3	0,520	0,671	0,397	0,443	0,3673	Valid
4	0,591	0,804	0,709	0,568	0,3673	Valid
5	0,529	0,689	0,515	0,561	0,3673	Valid
6	0,692	0,616	0,794	0,659	0,3673	Valid
7	0,636	0,549	0,427	0,492	0,3673	Valid
8	0,717	0,410	0,470	0,499	0,3673	Valid
9	-	-	-	0,444	0,3673	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa r_{hitung} variabel variabel kesejahteraan karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai berada diatas r tabel = 0,3673.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha 0,60	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,722	0,60	Reliabel
Kesungguhan Kerja	0,742	0,60	Reliabel
Semangat Kerja	0,674	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,688	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel yang digunakan dalam semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel (konsisten dan dapat dipercaya), karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari ketetapan reliabilitas yaitu 0,60 sehingga dapat digunakan untuk analisis lanjut.



Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1	0,196	> 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil pengujian normalitas dengan melihat tabel *one Sample Kolmogorov Smirnov* di atas menunjukkan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0,196 yang berarti lebih besar dari 0,005 maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja	1,063	> 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kesungguhan Kerja	1,147	> 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Semangat Kerja	1,094	> 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil data di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* menunjukkan lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,940, kesungguhan kerja (X_2) sebesar 0,871 dan semangat kerja (X_3) sebesar 0,914. Sementara itu nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kesejahteraan lingkungan kerja (X_1) sebesar 1,063 kesungguhan kerja (X_2) sebesar 1,147 dan semangat kerja (X_3) sebesar 1,094. Sehingga nilai *tolerance* seluruhnya > 10 atau nilai VIF seluruhnya < 0,1 sehingga asumsi pada model tersebut tidak mengandung multikolonieritas yang artinya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,970	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Kesungguhan Kerja	0,676	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Semangat Kerja	0,305	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil Uji Glejser di atas dapat diartikan bahwa didalam analisis regresi tidak terdapat gejala heterokedastisitas, hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,970, kesungguhan kerja (X_2) sebesar 0,676 dan semangat kerja (X_3) sebesar 0,305. Hal tersebut jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel *independent* yang signifikan secara *statistic* mempengaruhi variabel dengan nilai *Abs_Res*, hal tersebut dikarenakan nilai probabilitas signifikannya diatas 0,05.



Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	-9,439	
Lingkungan Kerja	0,206	Hubungan Positif
Kesungguhan Kerja	0,261	Hubungan Positif
Semangat Kerja	0,915	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

$$Y = -9,439 + 0,206X_1 + 0,261X_2 + 0,915X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda diatas memperlihatkan hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa: a) Diketahui nilai konstanta bernilai negative sebesar -9,439 yang artinya variabel bebas seperti lingkungan kerja (X_1), kesungguhan kerja (X_2) dan semangat kerja (X_3) nilainya sama dengan nol, maka kepuasan kerja (Y) nilainya sebesar -9,439. b) Koefisien regresi b_1 (lingkungan kerja) = 0,206 yang menunjukkan jika ada peningkatan lingkungan kerja (X_1) maka bisa mempengaruhi tingkat kepuasan kerja (Y) sejumlah 0,206 bersama variabel bebas lainnya yaitu kesungguhan kerja (X_2) dan semangat kerja (X_3) dianggap konstan. Hal ini menunjukkan semakin meningkat kepuasan kerja (Y). c) Koefisien regresi b_2 (kesungguhan kerja) = 0,261 yang menunjukkan jika ada peningkatan kesungguhan kerja (X_2) maka bisa mempengaruhi tingkat kepuasan kerja (Y) sejumlah 0,261 bersama variabel bebas lainnya yaitu lingkungan kerja (X_1) dan semangat kerja (X_3) dianggap konstan. Hal ini menunjukkan semakin meningkat juga kepuasan kerja (Y). d) Koefisien regresi b_3 (semangat kerja) = 0,915 yang menunjukkan jika ada peningkatan semangat kerja (X_3) maka bisa mempengaruhi tingkat kepuasan kerja (Y) sejumlah 0,915 bersama variabel bebas lainnya yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kesungguhan kerja (X_2) dianggap konstan. Hal ini menunjukkan semakin meningkat juga kepuasan kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,868	86,8% berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,868. Yang dihitung dengan $0,868 \times 100\% = 86,8\%$. Berarti kinerja karyawan 86,8% dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X_1), kesungguhan kerja (X_2) dan semangat kerja. Sedangkan sisanya sebesar 13,2% ($100\% - 86,8\%$) kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang bukan termasuk model dalam penelitian ini.



Uji t (parsial)

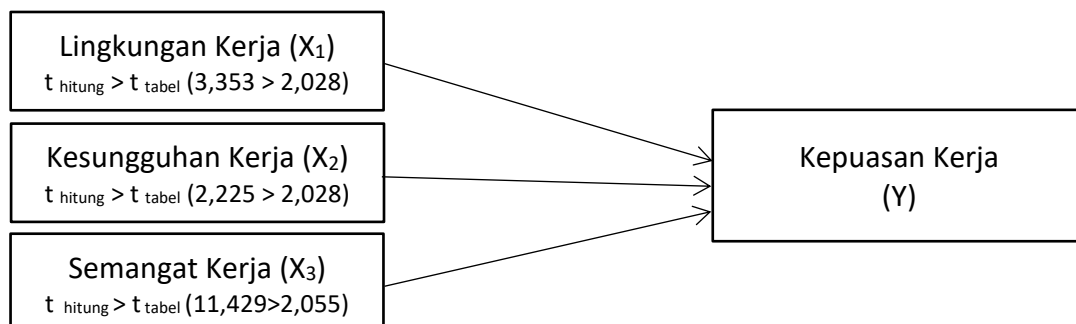
Tabel 8. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja	2,734	2,055	Berpengaruh
Kesungguhan Kerja	2,980	2,055	Berpengaruh
Semangat Kerja	11,420	2,055	Berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan pengujian hipotesis (uji t) secara parsial : a) Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,734 > 2,055$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Bromo Falcata Indonesia Kabupaten Probolinggo. b) Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,980 > 2,055$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan antara kesungguhan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Bromo Falcata Indonesia Kabupaten Probolinggo. c) Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,420 > 2,055$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Bromo Falcata Indonesia Kabupaten Probolinggo.

Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah, 2023

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bromo Falcata Indonesia Kabupaten Probolinggo. Dengan demikian terbukti jika hipotesis kedua dapat diterima yaitu "Variabel Lingkungan Kerja, Kesungguhan Kerja Dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bromo Falcata Indonesia Kabupaten Probolinggo". Hasil ini menunjukkan jika semakin baik lingkungan kerja fisik



yang diterapkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja di PT. Bromo Falcata Indonesia Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siajhril, 2019) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan (Darmadi, 2020) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja fisik yang baik dengan adanya suasana yang nyaman dan memiliki fasilitas yang lengkap akan membuat lingkungan kerja yang baik dan kondusif karena lingkungan kerja fisik yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kesungguhan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian variabel kesungguhan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bromo Falcata Indonesia Kabupaten Probolinggo. Dengan demikian terbukti jika hipotesis kedua dapat diterima yaitu “Variabel Lingkungan Kerja, Kesungguhan Kerja Dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bromo Falcata Indonesia Kabupaten Probolinggo”. Hasil ini menunjukkan jika semakin baik kesungguhan kerja yang diterapkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja di PT. Bromo Falcata Indonesia Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Risqina (Dkk, 2017) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial kesungguhan kerja terhadap kepuasan kerja. Kesungguhan dalam pekerjaan yang dimiliki karyawan juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu perusahaan dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam suatu perusahaan. Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setia dalam perusahaan dan akan bekerja keras untuk kemajuan perusahaan.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian variabel semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bromo Falcata Indonesia Kabupaten Probolinggo. Dengan demikian terbukti jika hipotesis kedua dapat diterima yaitu “Variabel Lingkungan Kerja, Kesungguhan Kerja Dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bromo Falcata Indonesia Kabupaten Probolinggo”. Hasil ini menunjukkan jika semakin baik semangat kerja yang diterapkan perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja di PT. Bromo Falcata Indonesia Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian (Setiawan, 2018) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial semangat kerja terhadap kepuasan kerja. Semangat kerja



mempunyai peranan penting dalam mempersiapkan karyawan yang berkualitas dan kompetitif, karena dengan semangat kerja yang memadai semua perubahan yang terjadi disikapi dengan tepat.

5. SIMPULAN

Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Bromo Falcata Indonesia Kabupaten Probolinggo. Terdapat pengaruh kesungguhan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Bromo Falcata Indonesia Kabupaten Probolinggo. Terdapat pengaruh semangat kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Bromo Falcata Indonesia Kabupaten Probolinggo. untuk penelitian selanjutnya adalah judul penelitian ini dapat dilakukan dengan obyek atau perusahaan lain yang lebih besa.r. Begitupun juga dapat menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja*. Gava Media.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomart Cabang Kalapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA, Vol.3, No.*
- Dkk, Z. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah, Volume 1.*, <https://jurnal.unsyiah.go.id>
- Edison. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA.
- Kristanty, D. D. (2017). Pengaruh Presepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Vol.3 No.* <http://ejournal.1miimedan.net/index.php/jm/article/view/8/8>
- Lijan, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BUMI ASKARA.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Setiawan. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik, Vol.8 No.2.* <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1054519>
- Siajhril, H. dan. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten LabuhanBatu Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi), Vol.1 No.3*, hal.209-219. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>
- Sudaryo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. PUSTAKABARUPRESS.
- Suwatno. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. ALFABETA.