

PENGARUH KOMUNIKASI DIAGONAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI SULUTTENGGO

THE INFLUENCE OF DIAGONAL COMMUNICATION AND THE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON THE WORK MORALE OF EMPLOYEES AT PT PLN (PERSERO) MAIN DISTRIBUTION UNIT SULUTTENGGO

Oleh:

Richard C. Ngangi¹
Silvy L. Mandey²
Genita G. Lumintang³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹richardngangi02@gmail.com

²silvyalmandey@unsrat.ac.id

³genitagracia73@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi diagonal dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 123 karyawan dengan sampel 31 karyawan dan teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang diperoleh langsung dari lapangan, internet serta penyebaran kuesioner kepada setiap karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, kemudian untuk metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat analisis IBM SPSS 23. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi diagonal dan lingkungan kerja fisik, secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Komunikasi diagonal secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Penelitian ini berimplikasi bahwa dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya perusahaan harus senantiasa memperhatikan arus komunikasi diagonal yang dimiliki dengan baik dan terbuka serta menjaga dan memelihara lingkungan fisik mulai dari peralatan dan fasilitas yang ada serta menambah sesuai dengan rencana dan tujuan.

KataKunci: Komunikasi Diagonal, Lingkungan Kerja Fisik, Semangat Kerja.

Abstract: This study aims to determine the effect of diagonal communication and physical work environment on the employee morale of PT PLN (PERSERO) Suluttenggo Distribution Unit. This research uses a quantitative approach. The population in this study was 123 employees with a sample of 31 employees and the sampling technique was purposive sampling. The data types used in this study are primary and secondary data obtained directly from the field, the internet, and distributing questionnaires to each employee sampled. Data collection techniques using questionnaires and interviews, then research methods using multiple linear regression analysis using IBM SPSS 23 analysis tools. The results of this study indicate that diagonal communication and the physical work environment simultaneously affect employee morale. Partially diagonal communication has no significant effect on the Employee Morale of PT PLN (PERSERO) Suluttenggo Distribution Unit. The physical work environment partially significantly affects the morale of employees of PT PLN (PERSERO) Suluttenggo Distribution Main Unit. This research implies that in increasing employee morale, companies must always pay attention to the flow of diagonal communication that is well and openly owned and maintain and maintain the physical environment starting from existing equipment and facilities and adding them according to plans and objectives.

Keywords: workeffectiveness, competence, coordination, teamwork.

Latar Belakang

Dunia kerja saat ini yang terus berkembang dan penuh tantangan, karyawan seringkali dihadapkan pada tingkat beban kerja yang tinggi sehingga memerlukan semangat kerja dalam menghadapi beban kerja yang harus diselesaikan karyawan setiap hari. Menurut Bestara et al. (2022), semangat kerja merupakan kondisi dimana mental, emosional, dan perilaku yang memungkinkan individu untuk dapat memberikan kinerja terbaik. Ini menunjukkan suasana positif di tempat kerja, yang dilihat dalam sikap individu atau kelompok yang mendukung semua aspek pekerjaan. Dalam suatu perusahaan atau organisasi diperlukan sesuatu yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi, semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas atau proses kerja ingin berjalan lancar.

Perusahaan besar seperti PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Suluttenggo memiliki peran strategis dalam mendukung penyediaan energy listrik yang menjadi kebutuhan pokok bagi masyarakat. Untuk menjalankan operasional yang efektif dan efisien, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang baik dari karyawan akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas perusahaan sehingga menciptakan suasana kerja yang positif dan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Hal ini harus didukung juga dengan kerja sama dan sinergitas yang terwujud dalam hubungan komunikasi yang baik di seluruh jenjang hierarki suatu organisasi serta tak lupa juga untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung kerja dari karyawan itu sendiri khususnya lingkungan kerja fisik agar bisa meningkatkan semangat kerja karyawan yang berujung pada pencapaian tujuan perusahaan dengan cepat, efisien dan efektif.

Penelitian ini menjadi penting karena mengingat di era digital saat ini ada terjadi perubahan dinamika kerja yaitu adanya model kerja hybrid dan remote working untuk mendukung fleksibilitas kerja karena didorong juga oleh era digital saat ini. Penelitian ini juga penting untuk dilakukan sebagai panduan atau sumbangan ide bagi perusahaan dalam memperhatikan semangat yang dimiliki oleh karyawannya, agar mampu menghasilkan yang terbaik sehingga perusahaan dapat berakselerasi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, serta mampu beradaptasi di era yang serba cepat dan dinamis saat ini. Menurut Nitisemito (2008) dalam Dewi dan Dewi (2019:7095) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja meliputi kepemimpinan, komunikasi, motivasi, hubungan antar manusia, partisipasi, lingkungan fisik serta kompensasi. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Octavia dan Dyatmika (2022:219) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik. begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.* pada tahun 2021 dari hasil koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai R Square adalah sebesar 0,647. Yang artinya komunikasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 64,7% terhadap semangat kerja karyawan pada The Bene Hotel Kuta.

Fenomena pada perusahaan-perusahaan besar sektor publik seperti perusahaan PLN yang sering terjadi adalah beban kerja yang banyak yang membuat karyawan jenuh, bosan atau mengalami kelelahan sehingga menurunkan semangat kerja karyawan yang berdampak pada penundaan pekerjaan, sehingga sangat dibutuhkan komunikasi, kolaborasi dan sinergitas serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif demi mendukung karyawan agar terus bergairah dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu peneliti tertarik mengangkat topik ini karena begitu penting dan relevan untuk mengetahui pengaruh dari komunikasi diagonal dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan di PLN UID Suluttenggo.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi diagonal secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Suluttenggo
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Suluttenggo.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi diagonal dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Kristanti *et al* (2023:11) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap berbagai aspek, seperti perekrutan, kompensasi, integrasi, dan hubungan, dengan maksud mencapai keselarasan terpadu dalam mencapai sasaran perusahaan.

Komunikasi Diagonal

Menurut Pratala dan Supriadi (2023:48) Komunikasi diagonal, atau yang juga dikenal sebagai komunikasi silang (cross communication), yang merupakan jenis dari komunikasi organisasi yang merujuk kepada komunikasi antara individu dalam sebuah organisasi yang memiliki perbedaan dalam kedudukan dan bagian.

Lingkungan Kerja Fisik

Natania dan Martha (2023) Lingkungan kerja fisik merujuk pada segala hal yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Ini mencakup penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, dan elemen-elemen lain yang ada di sekitar tempat kerja.

Semangat Kerja

Menurut Kristanti *et al.* (2023:191) semangat kerja berpedoman pada karyawan yang memberikan dedikasi dan kesungguhan dalam tindakan dan sikap saat melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Anoraga (2018) dalam Amanda (2024:18) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah motivasi internal untuk bekerja dengan lebih efisien sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan lebih baik, dengan biaya per unit yang lebih rendah.

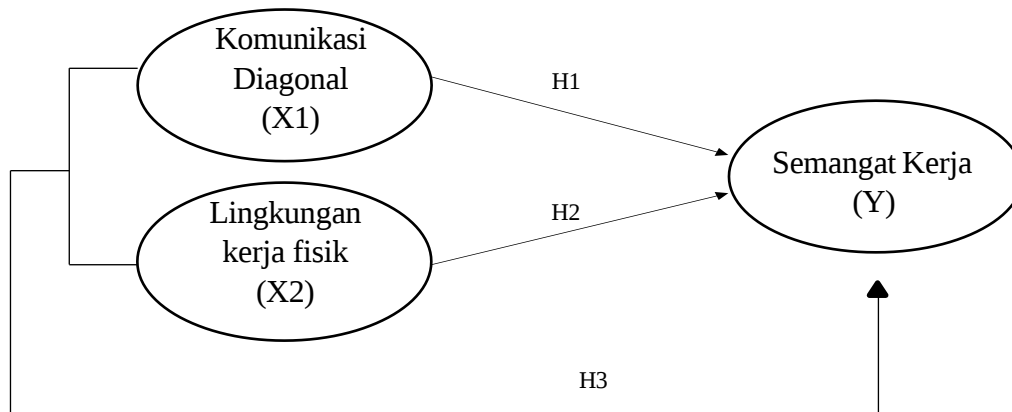
Penelitian Terdahulu

Penelitian Sugara, Adji dan Chamidah (2020) Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada UD. Sukri Dana Abadi Ponorogo. Jenis sampel yaitu sampel jenuh yang berarti semua karyawan dijadikan sampel dengan jumlah karyawan 97 orang. Data dikumpulkan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan alat analisis data yaitu SPSS versi 18. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi, variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Penelitian Dewi, Astrama, Mashyuni (2021) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Komunikasi Vertikal, Komunikasi Horizontal, dan Komunikasi Diagonal terhadap Semangat Kerja Karyawan BPR Nusamba Mengwi Badung. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusamba Badung yang berjumlah 45 orang. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi vertikal, komunikasi horizontal dan komunikasi diagonal memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusamba Badung.

Penelitian Astinatria dan Sarmawa (2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Dinayu Konveksi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan jenis penelitian sensus. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 54 orang. Berdasarkan hasil penelitian Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dinayu Konveksi Ubung.

Penelitian Lingga, Broto dan Halim (2023) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Komunikasi Horizontal, Komunikasi Vertikal Dan Komunikasi Diagonal terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Rantau Utara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Jadi seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian variabel Komunikasi Horizontal Komunikasi vertikal dan Komunikasi Diagonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Semangat Kerja pegawai pada Kantor Camat Rantau utara.

Model penelitian**Gambar 1. Kerangka Konseptual***Sumber:Kajian teori,2024***Hipotesis**

H₁:Komunikasi Diagonal secara parsial berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja

H₂:Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja

H₃:Komunikasi Diagonal dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yakni merupakan jenis penelitian Data yang diperoleh akan digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Oleh karena itu, metode kuantitatif ini mengandalkan angka-angka mulai dari pengumpulan data hingga penafsiran hasil dan penarikan kesimpulan (Machali, 2021:23). Tujuan penulis melakukan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari komunikasi diagonal (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap semangat kerja (Y).

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 123 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan non probability sampling yaitu purposive sampling. Adapun kriteria yang digunakan untuk pemilihan sampel adalah sebagai berikut: (1) Karyawan tetap, (2) Karyawan yang bekerja ≥ 3 tahun masa kerja (3) Karyawan yang berumur ≥ 30 tahun Menurut Arikunto (2012) dalam Rosyida *et al.* (2021:56) yang menyatakan bahwa jika populasi lebih besar dari 100 orang, maka sampel bisa diambil 10- 15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Dari populasi yang diketahui sebesar 123 karyawan dan peneliti memilih mengambil 25% kemudian diubah kedalam bentuk decimal menjadi 0,25 kemudian dikalikan dengan populasi yang ada sebagai berikut: $0,25 \times 123 = 30,75$ dibulatkan menjadi 31. Jadi untuk sampel penelitian ini berjumlah 31 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini yaitu: Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang didapat atau dikumpulkan secara langsung melalui kuisioner yang disusun dengan teknik wawancara. Sumber data yang didapat merupakan karyawan PT PLN Persero Unit Induk Distribusi Suluttenggo yang menjadi narasumber langsung pada penelitian ini. Dan untuk data sekunder Darmawan (2023:28) data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data dalam penelitian ini dikumpulkan dari laporan yang telah diterbitkan atau telah dipublikasikan oleh organisasi, lembaga, dan perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

1) Kuesioner

Dalam penelitian ini kuisisioner memuat tentang pengaruh komunikasi diagonal dan Lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan isi dari kuisisioner merupakan pernyataan-pernyataan tertutup untuk memperoleh data mengenai persepsi dan pemahaman responden tentang apakah pola komunikasi diagonal dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja mereka

2) Wawancara

Wawancara adalah teknik yang sering digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Wawancara dalam penelitian akan ditunjukkan kepada mereka yang memiliki pengetahuan mengenai objek ini seperti misalnya kepala bagian, atau HRD ataupun di bagian humas.

Teknik Analisis

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu tes dapat mengukur dengan akurat apa yang seharusnya diukur, atau seberapa tepat alat ukur yang telah dirancang untuk mengukur suatu konstruk (Darma, 2021:7).

Kriteria pengujian Uji Validitas sebagai berikut:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka instrumen penelitian dikatakan valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka instrumen penelitian dikatakan invalid

Instrumen yang valid adalah alat ukur yang telah teruji melalui uji validitas untuk memastikan bahwa alat tersebut secara efektif mengumpulkan atau mengukur data yang diinginkan. Menurut Darma (2021:17) Uji reliabilitas instrumen bertujuan untuk menentukan sejauh mana data yang dihasilkan konsisten dan dapat diandalkan. Menurut Mardikaningsih dan Putra (2021) uji reliabilitas variabel dengan ambang batas nilai alpha (α) $> 0,6$ dapat dinyatakan skala pengukuran yang digunakan dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah prosedur yang digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu kelompok data atau variabel memiliki distribusi yang bersifat normal atau tidak. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah nilai residu atau perbedaan yang terjadi dalam penelitian mengikuti distribusi normal atau tidak (Machali, 2021:114). Dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov karena uji ini dapat secara langsung menyimpulkan apakah data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2016:103) Dasar pengambilan keputusan untuk uji statistik Kolmogorov- Smirnov adalah:

1. Jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) $\geq 0,05$ atau 5% berarti data residual terdistribusi normal
2. Jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) $< 0,05$ atau 5% berarti data residual terdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas. Jika terdapat korelasi yang cukup tinggi, hal ini menunjukkan bahwa terdapat aspek yang sama yang diukur dalam variabel bebas tersebut. Jika nilai VIF < 10 atau memiliki tolerance $> 0,1$ maka dapat dikatakan tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi jika koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,5 maka tidak terdapat masalah dalam uji multikolinearitas (Machali, 2021:140).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Machali (2021:128) heteroskedastisitas terjadi saat varians variabel dalam sebuah model tidak konstan. Hal ini juga dapat diartikan sebagai ketidaksamaan dalam varians residual di dalam model regresi. Untuk penelitian ini peneliti memilih uji park untuk melihat apakah instrumen yang digunakan terdapat gejala heteroskedastisitas atau tidak dengan dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2018) yakni jika nilai Signifikansinya $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas tetapi jika $< 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah jenis analisis regresi di mana terdapat satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Menurut Sahir (2021:52) regresi berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen.

Rumus Persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja

a = Harga Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel X_1 ,

X_1 = Komunikasi Diagonal,

b_2 = Koefisien regresi variabel X_2

X_2 = Lingkungan Kerja Fisik

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Menurut Sahir (2021:53) Percobaan F digunakan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh bersama-sama (simultan) dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima Artinya dugaan sementara (hipotesis) yang menyatakan ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat (H_1) diterima. Sebaliknya dugaan sementara (hipotesis) yang menyatakan tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat (H_0) ditolak berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak Artinya ketika dilakukan pengujian (uji F) Dugaan sementara (Hipotesis) yang menyatakan tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat (H_0) diterima. Sebaliknya dugaan sementara (hipotesis) yang menyatakan ada antara variabel bebas dengan variabel terikat (H_1) ditolak berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan.

Uji t (Parsial)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021:53). Uji t dengan ketentuan apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ $\alpha = 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent atau H_0 diterima dan H_1 ditolak. $t_{hitung} > t_{tabel}$ $\alpha = 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent atau H_0 ditolak dan H_1 diterima

Koefisien Determinasi (R^2) Dan Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi berganda (R) merupakan alat statistic yang tujuannya adalah untuk mengukur sejauh mana keeratan dari hubungan antara variabel independent dan variabel dependent. Koefisien determinasi (R^2) Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada hakekatnya melihat besaran pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R -squared (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	UJI VALIDITAS			UJI RELIABILITAS	
	Indikator	R hitung	Status	Cronbach's Alpha	Status
Komunikasi Diagonal (X_1)	X1.1	0,543	VALID	0,755	RELIABLE
	X1.2	0,560	VALID		
	X1.3	0,653	VALID		
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	X2.1	0,789	VALID	0,812	RELIABLE
	X2.2	0,740	VALID		
	X2.3	0,694	VALID		
	X2.4	0,700	VALID		
	X2.5	0,696	VALID		
Semangat Kerja (Y)	Y1	0,847	VALID	0,860	RELIABLE
	Y2	0,572	VALID		
	Y3	0,686	VALID		
	Y4	0,808	VALID		
	Y5	0,751	VALID		

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa semua item yang dianalisis sudah valid, karena rhitung dari semua variabel lebih besar dari rtabel sebesar 0.355 Kemudian untuk Uji Reliabilitas dari semua item yang diuji dari X1, X2 dan Y semua dikatakan reliabel karna menurut Mardikaningsih dan Putra (2021) uji reliabilitas variabel dengan ambang batas nilai alpha (α) > 0,6 dapat dinyatakan skala pengukuran yang digunakan dapat dihandalkan.

Uji Normalitas

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		31
Most Extreme Differences	Std. Deviation	1.58575288
	Absolute	.123
	Positive	.113
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 23 (2024)

Ketentuan yang harus dipenuhi jika melakukan uji One Sample Kolmogorov- Smirnov yaitu, jika nilai signifikansi > 0,05 maka data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal. Namun, kebalikannya, jika nilai signifikansi < 0,05 maka data yang digunakan tidak memiliki distribusi yang normal. Jika nilai di atas 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Dari tabel 4.8 dapat dilihat pada Asymp. Sig (2-tailed) bernilai 0,200 > 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali,2016:103).

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komunikasi Diagonal (X1)	.594	1.683	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.594	1.683	Non Multikolinieritas

Sumber : Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan tabel 3 variabel Komunikasi Diagonal (X1) dengan tolerance 0.594 > 0.1 dan nilai VIF 1.683 < 10, dan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan tolerance 0.594 > 0.1 dan nilai VIF 1.683 < 10 maka dapat dikatakan tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji Park

Tabel 4. Uji Park

Model	Coefficient			t	Sig
	Understanding Coefficient		Standardized Coefficient		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.383	3.948		350	.729
Komunikasi Diagonal (X1)	.369	.351	.247	1.053	.301
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	-.334	.204	-.382	-1.633	.114

Dependent Variable: LN_RES

Sumber : Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan tabel 4 jika dilihat dari kriteria ujinya, data dinyatakan bebas heteroskedastisitas bila hasil uji Park menunjukkan nilai signifikansi di atas 0.05 (Ghozali, 2018). Dilihat dari hasil uji park nilai signifikansi dari variabel Komunikasi Diagonal (X1) dengan nilai 0,301 > 0,05 dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan nilai 0,114 > 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa data yang dimiliki tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda**Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficient			t	Sig
	Understanding	Std.	Standardized		
	Coefficient	Error	Coefficient		
	B		Beta		
(Constant)	7.773	2.917		2.665	.013
Komunikasi Diagonal (X1)	-.175	.259	-.107	.675	.505
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.784	.151	.825	.189	.000

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 23 (2024)

$$Y = 7.773 - 0.175 X_1 + 0.784 X_2$$

1. Nilai Konstanta sebesar 7.773 berarti nilai $Y = 7.773$ jika variabel independen $X_1 = 0$ dan $X_2 = 0$
2. Nilai Koefisien Regresi Variabel X_1 bernilai negatif (-) sebesar - 0.175 diartikan bahwa jika variabel X_1 meningkat maka Variabel Y akan menurun begitu juga sebaliknya.
3. Nilai Koefisien Regresi Variabel X_2 bernilai positif (+) sebesar 0,784 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X_2 meningkat maka variabel Y akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Uji Hipotesis**Uji t****Tabel 6. Uji t**

Model	Coefficient			t	Sig
	Understanding	Std.	Standardized		
	Coefficient	Error	Coefficient		
	B		Beta		
(Constant)	7.773	2.917		2.665	.013
Komunikasi Diagonal (X1)	-.175	.259	-.107	.675	.505
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.784	.151	.825	5.189	.000

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 23 (2024)

1. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Komunikasi Diagonal (X_1) memiliki signifikansi $0.505 > 0.05$ dan thitung sebesar $-0.675 < 1.701$ sehingga hipotesis pertama (H_1) yang berbunyi “Komunikasi Diagonal secara parsial berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja” ditolak.
2. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) memiliki signifikansi $0.000 < 0.05$ dan thitung sebesar $5.189 > 1.701$ sehingga hipotesis pertama (H_2) yang berbunyi “Komunikasi Diagonal secara parsial berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja” diterima.

Uji F**Tabel 7. Uji F**

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.916	2	51.958	19.285	.000
	Residual	75.438	28	2.694		
	Total	179.355	30			

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yakni $19.285 > 3.340$ dengan tingkat signifikan sebesar 0.000, hasil ini berarti nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Diagonal (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y)

Uji Koefisien Korelasi**Tabel 8. Koefisien Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761	.579	.549	1.641

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan tabel 8 Di atas, pada model summary, dapat diketahui bahwa Nilai Koefisien Korelasi (R) yang dihasilkan adalah 0.761. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Diagonal dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan mempunyai hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,579 atau 57,9%. Jadi besaran kontribusi dari variabel Komunikasi Diagonal (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) adalah sebesar 0,579 atau 57,9%. Dan sisanya 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Diagonal Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2007) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu : kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan antar manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi serta kesehatan dan keselamatan. Nurikhsan & herlina (2019) dalam Taufik dan Mulyadin (2023:19) dalam penelitiannya semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk Komunikasi dan lingkungan kerja dianggap hal yang fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi. penelitian yang dilakukan oleh Taufik dan Mulyadin (2023) dari hasil tersebut terdapat pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. diterapkan dengan baik, maka karyawan merasa lebih mudah untuk berkolaborasi dan menyampaikan ide serta masukan, terutama di lingkungan kerja fisik yang kondusif dan dirancang untuk kolaborasi. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Dewi (2019) Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan hal ini dapat diartikan bahwa apabila komunikasi yang diberikan meningkat maka semangat dapat meningkat pula. Begitu juga dengan variabel lingkungan kerja fisik terdapat pengaruh positif dan signifikan hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja fisik meningkat atau dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan maka akan meningkatkan semangat kerja dari para karyawan. Hasil yang sama diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Sari, Sunata dan Sumerta (2021) mereka menemukan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal berarti perlu ada dukungan dari pimpinan atau pihak manajemen karyawan berdasarkan penelitian yang ada terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. menurut Handoko (2007:13) faktor-faktor yang menentukan semangat

Pengaruh Komunikasi Diagonal terhadap Semangat Kerja

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang berlangsung dari satu pihak ke pihak lain dalam posisi hierarki yang berbeda, dimana kedua pihak tidak berada pada jalur struktur yang sama. Yang dimaksud adalah sesama karyawan/pegawai didalam suatu organisasi yang sama tetapi dalam divisi yang berlainan (Pandelaki dan Rumerung, 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi diagonal tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Sulutenggo. Hasil penelitian didapatkan variabel komunikasi diagonal (X1) terhadap semangat kerja (Y) tidak berpengaruh signifikan. Bisa dilihat bahwa komunikasi formal dalam hal ini komunikasi diagonal tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengaruh komunikasi diagonal terhadap semangat kerja, diungkap dalam penelitian Dewi et. al (2021) Hasil penelitian diketahui bahwa komunikasi diagonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini bisa dikatakan bahwa hasil penelitian dari Dewi et al (2021) bertolak belakang. Hal ini memiliki kemungkinan bahwa ada kekurangan dari penelitian ini sehingga terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X3) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y). Yang mana menunjukkan dari hasil penelitian didapatkan variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap semangat kerja (Y) berpengaruh. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dan memadai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, namun sebaliknya jika lingkungan kerja fisik tidak memadai akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Dewi dan Dewi (2019) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan di PT. Ayu Sari Pertiwi. Hal ini disebabkan karna dengan adanya fasilitas yang mendukung kerja karyawan dan lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan dan keamanan, maka membuat karyawan merasa nyaman dan bahagia sehingga berdampak pada semangat kerja karyawan. Hal-hal ini juga yang menjadi indikator dalam penelitian ini yang mungkin dapat menjadi penyebab mengapa lingkungan kerja fisik itu berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada penelitian ini. Penelitian oleh

Sugara, Adji dan Chamidah (2020) menyoroti bahwa lingkungan kerja fisik yang nyaman dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hasil studi ini menunjukkan bahwa ketika organisasi dapat memperhatikan lingkungan kerja fisik itu semua dapat mendukung kebahagiaan karyawan atau para pekerja di tempat kerja, karna berdasarkan teori serta penelitian terdahulu sudah membuktikan bahwa dengan dipelihara dan dijaga lingkungan kerja fisik tersebut maka akan meningkatkan gairah dari sumber daya manusia didalamnya. Teori dan hasil penelitian sebelumnya dapat dilihat bahwa hasil yang ditemukan sejalan dengan penelitian ini yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapatlah disimpulkan: Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapatlah disimpulkan bahwa dari hasil penelitian yang didapat diketahui bahwa komunikasi diagonal dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dengan kontribusi variabel komunikasi diagonal dan lingkungan kerja fisik sebesar 57,9% pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan. Dari hasil penelitian di bab 4 memberikan gambaran bahwa dalam upaya meningkatkan semangat kerja, faktor lingkungan kerja fisik perusahaan harus diperhatikan, karena secara empiris memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan semakin baik lingkungan kerja fisik maka semangat kerja karyawan akan meningkat. Begitu juga dengan komunikasi diagonal meskipun tidak berpengaruh secara parsial tetapi secara simultan komunikasi diagonal memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Dengan demikian perusahaan dalam mengatasi dampak dari beban kerja yang membuat semangat kerja karyawan menurun, sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan, pihak perusahaan harus memperhatikan dengan baik komunikasi diagonal dan lingkungan kerja fisik di dalam perusahaan.

Saran

Dari kesimpulan diatas maka saran yang dapat peneliti berikan adalah :

1. Ada baiknya karyawan yang ada dalam mengurai beban kerja dapat menggunakan matriks prioritas atau metode seperti Eisenhower Matrix untuk membantu menentukan mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu.
2. Ada baiknya perusahaan bisa menyediakan ruang istirahat atau *Break Room* jika belum ada seperti ruang relaksasi atau ruang khusus di mana karyawan bisa beristirahat sejenak dari pekerjaan. Kemudian perusahaan bisa menyediakan fasilitas hiburan contohnya : meja pingpong, permainan papan, atau konsol game bisa membantu karyawan melepaskan stres dan bersosialisasi dengan rekan kerja sehingga semangat kerja kembali ada.
3. Jika Belum ada, ada baiknya jika karyawan ketika merasa burnout (kelelahan emosional), perusahaan bisa menyediakan fasilitas seperti konseling atau meminta bantuan profesional.
4. Ada baiknya perusahaan juga dapat menyediakan Standing desk: Menyediakan opsi meja berdiri (standing desk) yang dapat membantu mengurangi efek negatif dari duduk terlalu lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Astinatria, I. N. P., & Sarmawa, I. W. G. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 47–59. <https://core.ac.uk/download/pdf/288194492.pdf>. Diakses pada 20 Maret 2024
- Bestara, N. N., & Habe, H. (2022). Semangat Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(2), 207-
218. <http://www.jurnal.saburai.id/index.php/dikombis/article/view/1829> Diakses pada 1 Mei 2024
- Darma, B. (2021). Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R²). Bogor: Penerbit Guepedia.
- Darmawan, D. (2023). *Analisis Rasio Solvabilitas untuk Mengukur Kinerja Keuangan PT. Bank Syariah*

- Indonesia yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia* (Doctoral dissertation, IAIN PAREPARE). <http://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/5134/>. Diakses pada 20 Maret 2024
- Dewi, N. M. P. U., Astrama, I. M., & Mashyuni, I. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Vertikal Komunikasi Horizontal dan Komunikasi Diagonal terhadap Semangat Kerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 357-365.
- Dewi, N. P. I. C., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Ayu Sari Pertiwi (Doctoral dissertation, UdayanaUniversity). <https://www.researchgate.net/publication/337735248>. Diakses pada 22 April 2024.
- Ghozali, I. (2016). *Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif: untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya*. Penerbit Yoga Pratama
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., Harto, B., Astuti, T., & Ginting, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Silalahi, Ed.). Cetakan Pertama, Jawa Tengah: Penerbit Uereka Media Aksara.
- Lingga, R. N., Broto, B. E., & Halim, A. (2023). The Effect of Horizontal Communication, Vertical Communication and Diagonal Communication on Employee Work Morale at the Sub-district Office, Rantau Utara. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 3(3), 362–372. <https://sainsmat.org/index.php/daengku/article/view/1530>. Diakses pada 6 April 2024
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif (panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif)*. Cetakan Ketiga, Yogyakarta: Penerbit Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mardikaningsih, R., & Putra, A. R. (2021). Pengambilan Keputusan Pembelian Produk berdasarkan Ekuitas Merek. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 4(2), 85-98. <https://core.ac.uk/download/pdf/478977784.pdf>. Diakses pada 3 Mei 2024
- Natania, O., & Martha, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *JURNAL ECONOMINA*, 2(8), 2122–2136. <https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/723>. Diakses pada 10 April 2024
- Octavia, R. D., Dyatmika, S. W. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo Gresik. *Journal of Sustainability Business Research*. <https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/view/5316> Diakses 15 September 2024
- Pandelaki, M. G., & Rumerung, J. J. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Manajemen Administrasi Bisnis Dan Pemasaran*, 4(1 APRIL), 50. <http://jurnal.polimdo.ac.id/index.php/mabp/article/view/324>. Diakses pada 15 September 2024
- Pratala, E., & Supriadi, Y. N. (2023). *Buku Ajar Komunikasi Bisnis* (D. Mulyono, Ed.). Cetakan Pertama, Jawa Tengah: Penerbit Eureka Media Aksara
- Rosyida, S. A., Sawitri, B., & Purnomo, D. (2021). Hubungan karakteristik petani dengan tingkat adopsi inovasi pembuatan bokashi dari limbah ternak sapi. *Jurnal kirana*, 2(1), 54-64. https://www.researchgate.net/publication/355835154_Hubungan_Karakteristik_Petani_dengan_Tin

- Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian. Cetakan Pertama, Jawa Timur: Penerbit KBM Indonesia
- Sari, K. A. O, Sunata, I. M., & Sumerta, I. K. E. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada The Bene Hotel Kuta. *Journal Research of Management*, 3(1), 1-7. <http://jarma.triatmamulya.ac.id/index.php/Management/article/view/55>. Diakses pada 3 Mei 2024
- Sugara, F., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 47-57. <https://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/isoquant/article/view/414>. Diakses pada 15 April 2024
- Taufik, M., & Mulyadin, M. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 15-24. <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/view/1853>. Diakses pada 16 September 2024

