



ACCOUNTING
PROGRESS

ACCOUNTING PROGRESS

EISSN : 2963-0177

www.journal.stie-binakarya.ac.id

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Rezeki Bersama Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening

Rapat Piter Sony Hutaeruk^{1*}, Rika Surianto Zalukhu¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya¹

Email: piter.pospos@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of the work environment on employee performance through work morale as an intervening variable. The research employs a quantitative method and was conducted on 43 marketing employees of PT. Sumber Rezeki Bersama. The sampling technique used was saturated sampling. Primary data were collected using questionnaires, and respondents' perceptions were measured using a Likert scale. Data analysis was performed using the path analysis method. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on work morale at PT. Sumber Rezeki Bersama. However, the work environment has a negative and insignificant effect on employee performance. Furthermore, work morale has a positive and significant effect on employee performance and mediates the relationship between the work environment and employee performance at PT. Sumber Rezeki Bersama. The direct implication of this study is that the management of PT. Sumber Rezeki Bersama should create a conducive work environment to enhance work morale, as work morale has been proven to mediate the effect of the work environment on employee performance.

Keywords: performance, work environment, work morale

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan kepada 43 orang karyawan bagian pemasaran PT. Sumber Rezeki Bersama. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Pengukuran persepsi responden menggunakan skala Likert. Selanjutnya, metode analisis data menggunakan metode analisis jalur (*Path analysis*). Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja PT. Sumber Rezeki Bersama. Lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rezeki Bersama. Selanjutnya, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rezeki Bersama. Semangat kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Sumber Rezeki Bersama. Implikasi langsung dari penelitian ini adalah manajemen PT. Sumber Rezeki Bersama perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan semangat

kerja, karena semangat kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kinerja, lingkungan kerja, semangat kerja

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset utama perusahaan, karena mempunyai peran yang sangat penting di dalam organisasi seperti perencanaan, pengontrol, dan pelaksana aktivitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus melihat potensi yang ada di dalam diri karyawan, seperti hasil kerja, pencapaian target, pemecahan masalah, dan lain-lain, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memajukan perusahaan. Pemberdayaan karyawan sebagai sumber daya penting bagi perusahaan perlu dimulai dari tahap rekrutmen. Karyawan yang direkrut harus diberi pelatihan yang memadai sehingga ketrampilan kerja meningkat dan pada akhirnya kinerja karyawan juga akan ikut meningkat. Masalah pemberdayaan karyawan menjadi isu mendasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada sebagian besar perusahaan.

Menurut Simamora (2015), manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Sehingga sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar produktifitas kerja yang dihasilkan maksimal. Pada dasarnya, setiap perusahaan yang didirikan diharapkan mengalami perkembangan pesat. Perkembangan ini dapat diraih apabila tujuan-tujuan perusahaan tercapai. Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja merupakan hal yang paling utama untuk mendukung keberhasilan suatu tujuan perusahaan, Menurut Stephen (2016), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas, yang bermakna bahwa kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan.

Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan swasta atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah produktivitas/kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Oleh karena, itu produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang-bidang lainnya.

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan capaian tujuan perusahaan. Hal ini disadari oleh PT. Sumber Rezeki Bersama, salah satu perusahaan distributor yang terletak di Kota Tebing Tinggi. Untuk mempertahankan kinerja karyawan di bagian pemasaran, setiap bulannya PT. Sumber Rezeki Bersama melakukan evaluasi kinerja kepada setiap karyawan. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan target penjualan yang telah ditetapkan. Setiap karyawan, diberikan target penjualan sebesar Rp. 50.000.000/bulan, sehingga secara keseluruhan dalam 1 bulan target penjualan yang harus dicapai adalah 2,15 miliar rupiah. Selama periode Oktober 2023 hingga Desember 2023, realisasi penjualan PT. Sumber Rezeki Bersama selalu melampaui target. Namun, sejak Januari 2024 hingga Maret 2024, target penjualan yang telah ditetapkan tidak tercapai. Realisasi penjualan selalu berada

di bawah target, bahkan menunjukkan tren menurun. Tercatat, penjualan Januari 2024 sebesar Rp. 2.011.050.000, Februari sebesar Rp. 1.920.050.000, dan Maret sebesar Rp. 1.917.050.000. Target yang tidak tercapai dan penurunan tren penjualan menunjukkan terjadinya penurunan kinerja karyawan di bagian pemasaran PT. Sumber Rezeki Bersama. Hal ini menjadi fenomena menarik yang mendorong dilakukannya penelitian ini.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja (Mansur, 2020). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja berperan besar dalam menciptakan kenyamanan bagi karyawan, sehingga karyawan dapat fokus sepenuhnya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dari hasil prasurvei yang dilakukan menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada PT. Sumber Rezeki Bersama kurang baik dimana mayoritas informan menjawab kurang merasa nyaman dengan tempat kerja. Fasilitas kerja yang disediakan tidak sepenuhnya dapat digunakan dengan baik seperti mobil lapangan yang sering mogok karena mengabaikan jadwal perawatan kendaraan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja, hal ini sejalan dengan penelitian Putri (2021) yang menunjukkan bahwa semangat kerja mempengaruhi kinerja. Semangat kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya. Menurut Busro (2018) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Lingkungan kerja yang memadai dapat memicu semangat kerja yang tinggi pada karyawan, yang kemudian secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dalam hal ini semangat kerja mampu bertindak sebagai perantara atau variabel intervening yang menghubungkan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini didukung pendapat Hasibuan (2016) menunjukkan bahwa semangat kerja mampu memperantarai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penurunan kinerja karyawan merupakan masalah besar yang dapat mengancam keberlanjutan perusahaan. Hal ini telah dirasakan oleh PT. Sumber Rezeki Bersama. Penurunan kinerja karyawan PT. Sumber Rezeki Bersama telah berdampak pada penurunan capaian penjualan mereka. Fenomena tersebut menarik untuk diteliti lebih dalam. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja karyawan pada PT. Sumber Rezeki Bersama.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Variabel yang diteliti meliputi kinerja karyawan sebagai variabel dependen, lingkungan kerja sebagai variabel independen, dan semangat kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan kepada 43 orang karyawan bagian pemasaran PT. Sumber Rezeki Bersama. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh.

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Pengukuran persepsi responden menggunakan skala Likert yang terdiri atas lima kategori, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Metode analisis data menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Tahapan analisis data meliputi pengujian instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, dan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji t dan analisis jalur.

Model penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X + e \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = a + b_2X + b_3Z + e \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

Y = Kinerja

Z = Semangat Kerja

a = Konstanta

X = Lingkungan Kerja

b_{1-3} = Koefisien regresi variabel

e = Variabel pengganggu (*residual error*)

Tabel 1. Indikator Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang (Wibowo, 2014)	Likert
Semangat kerja (Z)	1. Absensi 2. Kerjasama 3. Kepuasan Kerja 4. Kedisiplinan (Alex, 2015)	Likert
Lingkungan kerja (X)	1. Suana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan 4. Tersedianya fasilitas kerja	Likert

Variabel	Indikator	Skala
(Alex, 2015)		

HASIL

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Cronbach Alpha	Ket
Kinerja	1	0,566	0,361	Valid	0,708	Reliabel
	2	0,712	0,361	Valid		
	3	0,480	0,361	Valid		
	4	0,415	0,361	Valid		
	5	0,442	0,361	Valid		
	6	0,595	0,361	Valid		
	7	0,523	0,361	Valid		
Semangat Kerja	1	0,643	0,361	Valid	0,777	Reliabel
	2	0,606	0,361	Valid		
	3	0,828	0,361	Valid		
	4	0,779	0,361	Valid		
Lingkungan Kerja	1	0,559	0,361	Valid	0,747	Reliabel
	2	0,418	0,361	Valid		
	3	0,735	0,361	Valid		
	4	0,805	0,361	Valid		

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel kinerja, variabel lingkungan kerja, dan variabel semangat kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid. Sementara itu, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* menunjukkan semua variabel penelitian adalah reliabel, karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Model 1	0,200	Berdistribusi normal
Model 2	0,200	Berdistribusi normal

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 3 menunjukkan bahwa kedua model penelitian memenuhi asumsi normalitas. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* model 1 dan model 2 sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data setiap variabel penelitian berdistribusi normal.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas Model 2

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan kerja	0,875	1,143	Tidak terjadi multikolinearitas
Semangat kerja	0,875	1,143	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja sebesar 0,875 dan variabel semangat kerja sebesar 0,875. Nilai *tolerance* tersebut lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel lingkungan kerja dan semangat kerja sebesar 1,143, lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Lingkungan kerja	0,292	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Semangat kerja	0,406	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil uji Glejser yang tersaji dalam Tabel 5 menunjukkan nilai probabilitas signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,292, dan semangat kerja sebesar 0,406. Nilai probabilitas kedua variabel tersebut lebih besar dan 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda disajikan dalam Tabel 7 berikut.

Tabel 7 Ringkasan Hasil Analisis Regresi

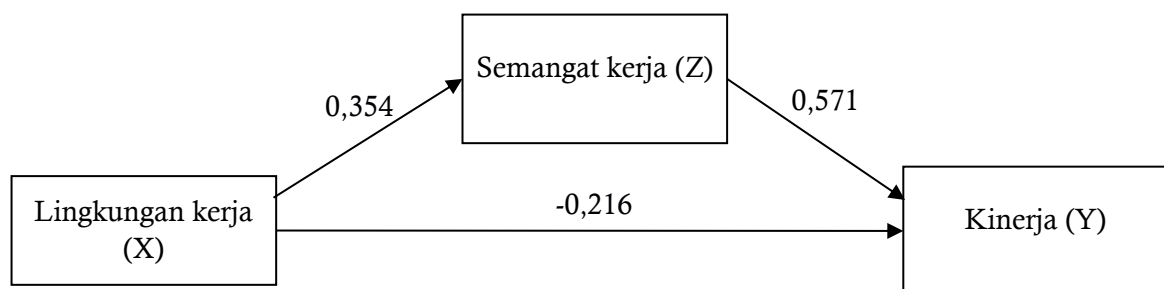
Variabel	Model 1		Model 2	
	B	Sig.	B	Sig.
Lingkungan kerja	0,270	0,020	-0,262	0,139
Semangat kerja	-	-	0,911	0,000
<i>R Square</i>	0,125		0,285	
<i>Adjusted R Square</i>	0,104		0,249	

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 7 menunjukkan hasil analisis kedua model penelitian. Hasil analisis Model 1 menunjukkan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,270 (bertanda positif) dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,020. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja PT. Sumber Rezeki Bersama.

Hasil analisis Model 2 menunjukkan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar -0,262 (bertanda negatif) dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,139, lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rezeki Bersama. Sementara itu, variabel semangat kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,911 (bertanda positif). Nilai probabilitas signifikansi variabel tersebut sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rezeki Bersama.

Pengujian koefisien determinasi yang dilakukan menunjukkan nilai R square Model 1 sebesar 0,125 dan Model 2 sebesar 0,285. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi semangat kerja sebesar 12,5%, sedangkan 87,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam Model 1. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja dan semangat kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 28,5%, sedangkan 71,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam Model 2.



Gambar 1. Analisis Jalur

Tabel 8 Ringkasan Hasil Analisis Jalur

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
X → Z	0,354	
X → Y	-0,216	
Z → Y	0,571	
X → Z → Y		0,202

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil analisis jalur menunjukkan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar -0,216. Sementara pengaruh tidak langsung melalui semangat kerja sebesar 0,202. Pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung, sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Sumber Rezeki Bersama.

PEMBAHASAN***Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja***

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja PT. Sumber Rezeki Bersama. Artinya, Lingkungan kerja yang baik memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat semangat kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan berdampak negatif terhadap semangat kerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Runtu et al., (2022), lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis tempat di mana karyawan bekerja. Temuan ini dapat menjelaskan fenomena penurunan kinerja penjualan karyawan PT. Sumber Rezeki Bersama yang kemungkinan besar disebabkan oleh lingkungan kerja yang buruk. Alex (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mendukung, nyaman, dan memberikan peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rezeki Bersama. Artinya, lingkungan kerja di PT. Sumber Rezeki Bersama memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Akhiriani & Risal (2023). Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di PT. Sumber Rezeki Bersama tidak mendukung peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja justru mengganggu fokus kerja karyawan, sehingga kinerja mereka menurun. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan yang tidak kondusif dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Perhatian karyawan akan teralihkan oleh berbagai gangguan yang ada di sekitar tempat kerja, sehingga produktivitas menjadi tidak maksimal. Oleh karena itu, PT. Sumber Rezeki Bersama perlu memperhatikan masalah lingkungan kerja ini dengan melakukan berbagai perubahan positif seperti pembenahan pada peralatan kerja dan perbaikan pada mobil operasional.

Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rezeki Bersama. Artinya, peningkatan semangat kerja akan berdampak besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri (2021). Semangat kerja dapat menciptakan siklus positif. Karyawan yang merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin berkontribusi secara maksimal pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih berdedikasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan tingkat kehadiran, mengurangi

tingkat turnover, dan meningkatkan kualitas kerja. Selain itu, karyawan yang bersemangat juga cenderung lebih inovatif dan berkontribusi lebih banyak terhadap perusahaan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa semangat kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Sumber Rezeki Bersama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deviyana et al., (2023). Karyawan yang merasa semangat karena didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman lebih mungkin untuk memberikan kinerja yang optimal. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan, tetapi juga dapat memengaruhi kinerja melalui pengaruhnya terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja yang memadai dapat memicu semangat kerja yang tinggi pada karyawan, yang kemudian secara positif mempengaruhi kinerja mereka. Semangat kerja bertindak sebagai perantara atau variabel intervening yang menghubungkan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semangat kerja berfungsi sebagai mekanisme transmisi yang mengubah pengaruh lingkungan kerja menjadi hasil kinerja karyawan yang lebih baik. Oleh karena itu, memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan semangat kerja. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja PT. Sumber Rezeki Bersama. Lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rezeki Bersama. Selanjutnya, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rezeki Bersama. Semangat kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Sumber Rezeki Bersama. Implikasi langsung dari penelitian ini adalah manajemen PT. Sumber Rezeki Bersama perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan semangat kerja, karena semangat kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen* , 2(1), 27–36.
- Alex, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Pustaka Setia, Bandung.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Prenadameidia Group, Jakarta.

- Deviyana, D., Asiati, D. I., & Yamaly, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. *Journal of Hasibuan*. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mansur, M. (2020). Pengaruh Desain Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(21).
- Putri, A. B. W. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Sumber Karya Abadi).
- Runtu, R. H., Riane Johnly Pio, & Sandra Asaloei. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4).
- Sedarmayanti, A. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit : CV. Mandar Maju.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Stephen, R. (2016). *Perilaku Organisasi*. In Penerbit Salemba Empat : Jakarta.