

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH MAKAN SUBARI 74 LARANGAN

Freddy Triono\*, Michael Khrisna Aditya

Institut Pariwisata Trisakti

[freddy.triono@iptrisakti.ac.id](mailto:freddy.triono@iptrisakti.ac.id), [michael.khrisna@iptrisakti.ac.id](mailto:michael.khrisna@iptrisakti.ac.id)

Informasi Naskah	Abstrak
<b>Diterima: 26-03-2024</b> <b>Revisi: 04-04-2024</b> <b>Terbit: 05-05-2024</b>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Surabi 74 Larangan, Kota Tangerang, Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode analisis berganda. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan menggunakan skala Likert. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana populasi dan sampel adalah sama yaitu berjumlah 34 orang karyawan Rumah Makan Surabi 74 Larangan. Hasil penelitian secara parsial lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Surabi 74 Larangan. Lingkungan kerja di Rumah Makan Surabi 74 Larangan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan, termasuk faktor fisik seperti keadaan ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebisingan, kebersihan, dan kenyamanan, selain itu juga mencakup faktor non-fisik seperti budaya organisasi, dinamika interaksi antar kolega, dan pelaksanaan sistem manajemen. Kemudian semangat kerja berperan dalam meningkatkan kinerja dengan mendorong partisipasi aktif karyawan, inisiatif, serta peningkatan kualitas layanan dan produk.</p>
<b>Kata Kunci:</b> Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan	
<b>Keywords:</b> Work Environment, Work Morale, Employee Performance	<p><i>This research aims to determine the influence of the work environment and work morale on employee performance at the Surabi 74 Larangan Restaurant, Tangerang City, Banten Province. This research uses a quantitative descriptive research approach with multiple analysis methods. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to respondents, using a Likert scale. The sampling technique used was saturated sampling, where the population and sample were the same, namely 34 employees of Rumah Makan Surabi 74 Larangan. Partial research results: work environment and work spirit influence employee performance at Rumah Makan Surabi 74 Larangan. The work environment at Rumah Makan Surabi 74 Prohibitions affect employee performance, including physical factors such as the condition of the work space, lighting, temperature, noise, cleanliness and comfort, but also include non-physical factors such as organizational culture, dynamics of interactions between colleagues, and implementation of management systems. Then work enthusiasm plays a role in improving performance by encouraging active employee participation, initiative, and improving the quality of services and products.</i></p>

## **PENDAHULUAN**

Rumah Makan Surabi 74 Larangan terletak di Jalan Ciledug Raya No.7, Larangan Utara, Kota Tangerang, merupakan sebuah destinasi kuliner yang menawarkan pengalaman tak tertandingi dalam menikmati hidangan lezat. Dengan keahlian yang telah teruji dan berpengalaman, rumah makan ini menjadi tempat yang tak terpisahkan dari perbincangan masyarakat sekitar. Saat memasuki pintu gerbangnya, pengunjung disambut dengan aroma menggugah selera dari berbagai macam rasa kue surabi, mulai dari yang klasik seperti coklat susu, hingga yang inovatif seperti chocomelt keju durian. Tidak hanya itu, mereka juga menghadirkan varian unik lainnya seperti chocomelt pisang dan kinca durian yang menggoda lidah siapa pun yang mencicipinya.

Tidak hanya kue surabi, Rumah Makan Surabi 74 Larangan juga menyajikan beragam hidangan nasi yang menggoda selera, mulai dari nasi ayam geprek yang pedas meresap hingga nasi empal gepuk yang lembut di lidah. Selain itu, pilihan menu seperti nasi ayam bakar yang harum dan nasi goreng kampung yang gurih juga menjadi favorit para pengunjung yang ingin menikmati hidangan nasi yang autentik. Rumah makan ini juga menawarkan beragam minuman yang menyegarkan dan menghilangkan dahaga. Mulai dari berbagai macam jus buah segar hingga minuman kekinian yang sedang trend, pengunjung dapat memilih sesuai dengan selera dan keinginan masing-masing. Rumah Makan Surabi 74 Larangan tidak hanya menjadi tempat makan, tetapi juga menjadi tempat berkumpulnya keluarga dan teman-teman yang ingin menikmati hidangan lezat dalam suasana yang santai dan hangat. Sebuah destinasi kuliner yang tak boleh dilewatkan bagi siapa pun yang mengunjungi Kota Tangerang.

Banyaknya tamu yang datang ke Rumah Makan Surabi 74 Larangan mendorong karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik, menjaga reputasi, dan memastikan kepuasan pelanggan tetap terjaga. Meningkatkan kinerja karyawan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan semangat kerja yang tinggi, pengalaman bersantap yang memuaskan bagi pelanggan tetap terjamin. Sinergi antara manajemen dan karyawan sangat penting untuk menjaga kondisi lingkungan kerja yang baik serta semangat kerja, sehingga pelayanan unggul bagi pengunjung Rumah Makan Surabi 74 Larangan dapat terus dipertahankan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestary & Harmon (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suputra (2016) menunjukkan faktor-faktor seperti fasilitas yang baik, dukungan dari atasan, serta hubungan antar rekan kerja yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang memicu karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Budiyanto (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan bahkan penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat berkembang dan berkontribusi secara optimal.

Kualitas kinerja karyawan di Rumah Makan Surabi 74 Larangan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang tidak hanya mencakup fisik, seperti ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebisingan, kebersihan, kenyamanan ruang kerja tetapi juga budaya dan atmosfer yang diciptakan di tempat kerja. Pengaruh lingkungan kerja di Rumah Makan Surabi 74 Larangan mencakup berbagai aspek, mulai dari kualitas fasilitas dan kondisi kerja hingga dinamika hubungan antar karyawan.

Syahropi (2016) penelitiannya menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan karena merupakan sumber motivasi intrinsik yang memacu karyawan untuk mencapai tujuan dan standar kinerja yang tinggi. Faradiva et al. (2023) penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, memiliki kreativitas dan inovasi yang lebih tinggi, serta merasakan komitmen yang kuat terhadap perusahaan dan pekerjaan mereka. Semangat kerja pada penelitian Desnirita & Riberu (2022) sangat berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang lebih besar, dan bahkan mempengaruhi budaya perusahaan dengan menjadi contoh dan agen perubahan. Penelitian yang dilakukan oleh Basri & Rauf (2021) menunjukkan bahwa semangat kerja bukan hanya menyediakan energi positif bagi karyawan, tetapi juga memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sukses.

Selain itu, semangat kerja karyawan di Rumah Makan Surabi 74 Larangan menjadi elemen penting dalam menentukan kinerja mereka. Pentingnya semangat kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan, manajemen Rumah Makan Surabi 74 Larangan dapat mengambil langkah-langkah untuk memotivasi dan mendukung karyawan dalam meningkatkan semangat kerja mereka. Ini bisa meliputi pengakuan atas prestasi mereka, penyediaan pelatihan dan pengembangan karir, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Dengan demikian, Rumah Makan Surabi 74 Larangan dapat mencapai kinerja yang lebih baik secara keseluruhan dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar makanan dan minuman.

Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif tentang hubungan antara lingkungan kerja, semangat kerja, dan kinerja karyawan di Rumah Makan Surabi 74 Larangan menjadi penting dalam upaya meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan usaha. Dengan menerapkan strategi yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun semangat kerja yang tinggi, Rumah Makan Surabi 74 Larangan dapat mengoptimalkan potensi karyawan mereka dan mencapai kinerja yang lebih baik secara keseluruhan.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja tertuju pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat di mana seseorang bekerja, ini mencakup aspek-aspek seperti desain ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebisingan, serta hubungan antarpegawai dan budaya organisasi (Oktavianus et al., 2024). Lingkungan kerja yang baik tidak hanya menciptakan kondisi yang aman dan nyaman untuk bekerja, tetapi juga mempromosikan kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan kesejahteraan psikologis karyawan (Jannah et al., 2018). Dengan memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja dengan baik, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Wongkar et al., 2018).

Lingkungan kerja fisik mencakup semua aspek fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sementara lingkungan kerja nonfisik mencakup semua aspek yang berkaitan dengan interaksi kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Pentingnya masalah lingkungan kerja dalam sebuah organisasi menuntut adanya pengaturan dan penataan faktor-faktor lingkungan kerja untuk mendukung kelancaran aktivitas organisasi (Ahmad et al., 2022).

### **Semangat Kerja**

Semangat kerja merupakan tingkat motivasi, antusiasme, dan keterlibatan yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya yang mencakup keinginan untuk memberikan yang terbaik, mencapai tujuan, dan menyelesaikan tugas dengan efektif (Jaya et al., 2017). Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih berdedikasi, produktif, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, semangat kerja juga mencakup rasa keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan organisasi, yang memotivasi individu untuk berkontribusi secara positif dan bertahan di tempat kerja (Syihab, 2020). Organisasi yang mampu menumbuhkan dan memelihara semangat kerja yang tinggi di antara karyawan cenderung memiliki lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan berdaya saing (Bestara et al., 2022).

Strategi manajemen sumber daya manusia, seperti memberikan pengakuan atas prestasi, memberikan peluang pengembangan karier, dan menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung, dapat membantu meningkatkan semangat kerja karyawan secara keseluruhan (Subari, 2019). Semangat kerja tidak hanya penting bagi kesejahteraan individu di tempat kerja, tetapi juga memainkan peran kunci dalam keberhasilan dan pertumbuhan jangka panjang suatu organisasi (Sunarta, 2019).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah seberapa baik mereka menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan, mencakup pencapaian tujuan, produktivitas, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi (Sihombing & Batoebara, 2019). Evaluasi kinerja melibatkan pengukuran efisiensi, efektivitas, kehadiran, keterlibatan, dan kepuasan kerja. Kinerja yang baik mencerminkan kesuksesan individu dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Wisnuwadhana et al., 2024). Manajemen yang efektif terhadap kinerja karyawan memungkinkan identifikasi kekuatan dan kelemahan individu, memberikan umpan balik yang konstruktif, menyediakan pelatihan yang sesuai, serta memberikan pengakuan dan insentif untuk meningkatkan motivasi (Abdullah, 2014). Dengan pengelolaan kinerja yang baik, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, memperkuat budaya kerja yang positif, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien (Mahyadi, 2023).

### **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Penelitian yang dilakukan oleh Josephine & Harjanti (2017) mengungkap bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang penting terhadap kinerja karyawan. Berbagai faktor seperti kondisi fisik ruang kerja, budaya organisasi, interaksi antar pegawai, dan kebijakan perusahaan mempengaruhi tingkat motivasi, produktivitas, dan kualitas pekerjaan karyawan. Penelitian oleh Ahmad (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan interpersonal di tempat kerja, termasuk interaksi dengan pimpinan, kolega, dan bawahan, serta aspek-aspek seperti komunikasi, kolaborasi, dan kepemimpinan. Penelitian Lestary & Harmon (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif mampu memperkuat kerjasama tim dan meningkatkan efisiensi, sementara adanya konflik dapat mengganggu kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang positif guna mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut

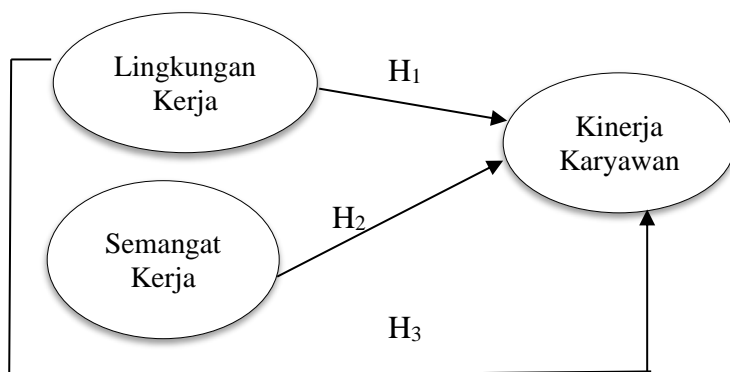
**H<sub>1</sub>: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Syahropi (2016) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena tingkat motivasi dan antusiasme yang tinggi akan mendorong individu untuk bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih berdedikasi dalam mencapai tujuan mereka. Temuan lainnya dari penelitian Faradiva et al. (2023) menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Penelitian oleh Basri & Rauf (2021) menunjukkan bahwa semangat kerja yang tinggi juga berdampak pada tingkat keterlibatan dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja individu dan keseluruhan produktivitas organisasi secara positif. Dengan demikian, berdasarkan temuan-temuan tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Rumengan et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung memberikan dorongan positif terhadap semangat kerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan termotivasi di lingkungan kerja yang kondusif, semangat kerja mereka cenderung meningkat. Semangat kerja yang tinggi kemudian menguatkan keterlibatan, produktivitas, dan dedikasi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Dengan demikian, kombinasi lingkungan kerja yang baik dan semangat kerja yang tinggi secara bersama-sama membantu meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>: Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Berpengaruh Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan**



Gambar 1. Kerangka Pikir

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Rumah Makan Surabi 74 Larangan yang terletak di Jalan Ciledug Raya No.7, Larangan Utara, Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode analisis berganda. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan menggunakan skala Likert dari 1 hingga 5 untuk mengukur tingkat tanggapan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana populasi dan sampel karyawan Rumah Makan Surabi 74 Larangan berjumlah 34 orang, yang melibatkan seluruh karyawan yang bekerja di rumah makan tersebut.

Variabel lingkungan kerja menggunakan penelitian yang dilakukan oleh Herienda et al. (2023), item kuisisioner terdiri dari: (1) Saya merasa lingkungan kerja di tempat saya nyaman dan

mendukung; (2) Peraturan dan kebijakan di tempat kerja memungkinkan saya untuk berkembang dan bekerja dengan efisien; (3) Komunikasi antar rekan kerja dan atasan di tempat kerja berjalan dengan lancar; (4) Fasilitas dan sarana di tempat kerja memadai untuk mendukung produktivitas; (5) Saya merasa dihargai dan didukung oleh tim dan manajemen di lingkungan kerja saya.

Variabel semangat kerja menggunakan penelitian yang dilakukan oleh Herienda et al. (2022), item kuisioner terdiri dari: (1) Saya merasa termotivasi untuk mencapai tujuan pekerjaan saya setiap hari; (2) Saya merasa antusias dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya; (3) Saya merasa memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan saya; (4) Saya merasa memiliki kepuasan pribadi ketika berhasil menyelesaikan tugas pekerjaan; (5) Saya merasa memiliki semangat dan energi yang cukup untuk menjalani aktivitas kerja sehari-hari.

Variabel kinerja karyawan menggunakan penelitian yang dilakukan oleh Prabandari et al. (2023), item kuisioner terdiri dari: (1) Saya merasa mampu mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan; (2) Kualitas hasil kerja saya dianggap memenuhi atau melebihi ekspektasi yang telah ditetapkan; (3) Saya merasa telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi; (4) Saya merasa telah menggunakan kemampuan dan keterampilan saya secara optimal dalam pekerjaan; (5) Saya merasa mendapatkan pengakuan yang layak atas kinerja kerja saya dari atasan dan rekan kerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-Laki	14	41%
Perempuan	20	59%
<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 1 menunjukkan bahwa karyawan di Rumah Makan Surabi 74 Larangan paling banyak dikuasai oleh perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase 59%, sedangkan karyawan laki-laki sebanyak 14 orang dengan persentase 41%. Hal ini karena karyawan perempuan memiliki kemampuan komunikasi dan kelembutan untuk berinteraksi dengan pelanggan dan perempuan mungkin lebih fleksibel dalam hal jadwal kerja.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
17-25 tahun	16	47%
26-35 tahun	14	41%
> 35 tahun	4	12%
<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 2 menunjukkan bahwa karyawan di Rumah Makan Surabi 74 Larangan paling banyak berusia 17-25 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 47%. Hal ini karena preferensi pemilik rumah makan untuk merekrut individu dalam rentang usia tersebut, karena kebutuhan akan energi dan fleksibilitas dalam pekerjaan.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMP	5	15%
SMA	29	85%
Perguruan Tinggi	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 3 menunjukkan bahwa karyawan di Rumah Makan Surabi 74 Larangan paling banyak memiliki pendidikan SMA sebanyak 29 orang dengan persentase 85%. Hal ini karena kualifikasi pendidikan SMA memadai untuk pekerjaan di rumah makan tersebut dan ketersediaan pelamar dengan latar belakang pendidikan SMA sangat melimpah.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
> 5 tahun	12	35%
1 – 5 tahun	16	47%
> 1 tahun	6	18%
<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 4 menunjukkan bahwa karyawan di Rumah Makan Surabi 74 Larangan paling banyak bekerja paling lama satu sampai dengan lima tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 47%. Hal ini karena sebagian besar karyawan memilih untuk mempertahankan pekerjaan mereka dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun, karena kondisi kerja yang stabil seperti kesempatan untuk memperoleh pengalaman yang lebih luas.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>
Lingkungan Kerja	X1.1	0,711	0,3388
	X1.2	0,865	0,3388
	X1.3	0,676	0,3388
	X1.4	0,854	0,3388
	X1.5	0,694	0,3388
Semangat Kerja	X2.1	0,607	0,3388
	X2.2	0,612	0,3388
	X2.3	0,616	0,3388
	X2.4	0,843	0,3388
	X2.5	0, 882	0,3388

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>
Kinerja Karyawan	Y1	0,706	0,3388
	Y2	0,844	0,3388
	Y3	0,692	0,3388
	Y4	0,818	0,3388
	Y5	0,779	0,3388

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 5 menunjukkan hasil uji validitas semua item pertanyaan yang terdapat pada ketiga variabel. Validitas terlihat dari nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Hal ini berarti semua pertanyaan pada ketiga variabel adalah valid karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,3388).

Tabel 6. Uji Normalitas

	<i>People</i>	<i>Physical Evidence</i>	<b>Minat Kunjungan</b>
	100	100	100
Mean	2.1005	3.2417	2.6920
Std. Deviation	3.37212	4.01232	3.95747
Absolute	.403	.203	.398
Positive	.410	.251	.329
Negative	-.272	-.097	-.168
Smirnov Z	1.550	1.018	1.872
Sig. (2-tailed)	.221	.172	.348

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa data keseluruhan, seperti yang tertera pada tabel 4 dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed), menunjukkan bahwa distribusi data variabel-variabel tersebut adalah normal. Ini disimpulkan dari fakta bahwa nilai Sig (2-tailed) untuk setiap variabel lebih besar dari 0,05.

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
<i>People</i>	.479	5.079
<i>Physical Evidence</i>	.563	6.924
Minat Kunjungan	.628	7.210

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang tertera dalam tabel di atas, ditemukan bahwa nilai VIF untuk semua variabel tidak melebihi 10. Selain itu, nilai toleransi untuk semua variabel tidak kurang dari 0,10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas yang terjadi pada ketujuh variabel bebas tersebut.



Tabel 8. Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2,223

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Tabel Durbin Watson dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ , jumlah observasi  $n = 100$ , dan jumlah variabel bebas  $k = 2$  menunjukkan batas bawah  $dL = 1,633$  dan batas atas  $dU = 1,715$ . Hasil analisis data menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 2,223. Nilai ini berada di antara batas atas  $dU$  dan batas bawah  $(4-dU)$ , yaitu  $1,715 < 2,223 < 2,285$ , menunjukkan bahwa tidak ada indikasi masalah autokorelasi.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha
Lingkungan Kerja	0,898	0,600
Semangat Kerja	0,686	0,600
Kinerja Karyawan	0813	0,600

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 6 menunjukkan hasil uji reliabilitas ketiga variabel. Reliabilitas terlihat dari nilai cronbach's alpha lebih besar dari nilai alpha. Hal ini berarti ketiga variabel adalah reliabel karena nilai nilai cronbach's alpha lebih besar dari nilai alpha (0,600).

Tabel 10. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.899	.557		
Lingkungan Kerja	1.428	.401	.380	3.561	.000
Semangat Kerja	.999	.256	.164	3.902	.000

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Tabel 10 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel (1,6938) dan nilai signifikansi  $(0,00) > 0,05$ . Sementara semangat kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel (1,6938) dan nilai signifikansi  $(0,00) > 0,05$ .

Tabel 11. Uji Simultan

	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
Regression	195.793	1	99.226	19.269	.000
Residual	1002.131	33	93.210		
Total	1010.005	34			

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Tabel 11 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai F-hitung (19,269) > F-tabel (2,883).

Tabel 12. Koefisien Determinasi

R	R-Square	Adjusted R-Square	Std. Error of The Estimate
.716a	.690	.654	1.3011522

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Tabel 12 terlihat nilai Adjusted R-Square yang menunjukkan bahwa sebanyak 65,4% variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan semangat kerja. Sedangkan sisanya 34,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Rumah Makan Surabi 74 Larangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena memiliki nilai t-hitung > t-tabel (1,6938) dan nilai signifikansi (0,00) > 0,05. Pengaruh tersebut tidak hanya terbatas pada faktor-faktor fisik dalam lingkungan kerja, seperti ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebisingan, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja, tetapi juga meliputi aspek non-fisik seperti budaya organisasi, dinamika hubungan antar rekan kerja, dan implementasi sistem manajemen. Budaya organisasi di Rumah Makan Surabi 74 Larangan mencerminkan nilai-nilai keramahan, kerja sama tim, inovasi dalam menyajikan menu, kebersihan, dan fokus pada kepuasan pelanggan. Dinamika hubungan antar rekan kerja di Rumah Makan Surabi 74 Larangan ditandai oleh kolaborasi yang erat, saling mendukung dalam tugas-tugas sehari-hari, serta komunikasi terbuka dan jujur. Para karyawan mungkin saling membantu satu sama lain dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, berbagi pengetahuan dan pengalaman untuk meningkatkan efisiensi, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Rumah Makan Surabi 74 Larangan dapat mengimplementasikan sistem manajemen yang baik dengan memperkenalkan proses standar untuk pengelolaan inventaris bahan baku dan pemeliharaan peralatan dapur, memastikan kebersihan dan keamanan makanan sesuai dengan standar sanitasi, serta mengadopsi sistem pelaporan yang efisien untuk melacak kinerja keuangan dan kepuasan pelanggan. Selain itu, pelatihan karyawan tentang prosedur operasional standar dan penekanan pada pelayanan pelanggan yang ramah juga akan meningkatkan efektivitas sistem manajemen tersebut, menciptakan pengalaman makan yang positif bagi pelanggan dan mengoptimalkan kinerja bisnis secara keseluruhan.

Menurut penelitian Josephine & Harjanti (2017), lingkungan tempat kerja memengaruhi kinerja pekerja secara signifikan. Tingkat motivasi, produktivitas, dan kualitas pekerjaan karyawan dipengaruhi oleh sejumlah variabel, termasuk kebijakan perusahaan, budaya organisasi, kondisi ruang kerja, dan interaksi antar pegawai. Penelitian Ahmad (2022) menekankan bahwa lingkungan kerja nonfisik mencakup interaksi antar individu di tempat kerja, termasuk dengan pimpinan, kolega, dan bawahan, serta elemen seperti komunikasi, kolaborasi, dan kepemimpinan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lestary & Harmon (2017), konflik dapat mengganggu kinerja

karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kerja sama tim dan efisiensi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan membangun lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada penelitian ini semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Surabi 74 Larangan, karena memiliki nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel (1,6938) dan nilai signifikansi (0,00)  $>$  0,05. Hal ini karena semangat kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih aktif, memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan, meningkatkan produktivitas dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan, serta menghasilkan kualitas produk yang lebih baik. Dengan semangat kerja yang kuat, karyawan cenderung lebih berinisiatif, bertanggung jawab, dan berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja, sehingga secara keseluruhan, hal ini berdampak positif pada kinerja keseluruhan Rumah Makan Surabi 74 Larangan.

Karyawan di Rumah Makan Surabi 74 Larangan memiliki semangat kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang mendukung, di mana manajemen memberikan apresiasi yang tinggi terhadap kontribusi karyawan, memberikan pelatihan dan pengembangan karir yang baik, kemudian karena adanya motivasi intrinsik, seperti rasa kebanggaan dalam menyajikan makanan berkualitas kepada pelanggan dan menciptakan pengalaman makan yang memuaskan. Dengan kombinasi faktor-faktor ini, karyawan cenderung merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Semangat kerja memengaruhi kinerja karyawan, menurut penelitian Syahropi (2016). Ini karena tingkat motivasi dan antusiasme yang tinggi akan mendorong orang untuk bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih berdedikasi untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu, penelitian Faradiva et al. (2023) menemukan bahwa karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, dan ingin menyelesaikan tugas-tugas mereka. Penelitian Basri & Rauf (2021) juga menemukan bahwa tingkat keterlibatan dan kepuasan karyawan juga meningkat dengan semangat kerja yang tinggi. Pada akhirnya, ini berdampak positif pada kinerja individu dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena lingkungan kerja yang positif memberikan dorongan dan dukungan bagi karyawan untuk merasa termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dalam lingkungan yang ramah dan kolaboratif, karyawan cenderung merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Semangat kerja yang tinggi juga mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi dan fokus pada pencapaian tujuan usaha, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan tim.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Rumengan et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Karyawan cenderung lebih bersemangat saat bekerja di tempat kerja yang membuat mereka nyaman dan termotivasi. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik dan semangat kerja yang tinggi meningkatkan keterlibatan, produktivitas, dan dedikasi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Akibatnya, kombinasi keduanya meningkatkan kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan dan Saran**

Secara parsial lingkungan kerja di Rumah Makan Surabi 74 Larangan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, termasuk lingkungan fisik seperti kondisi ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebisingan, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja, namun juga mencakup aspek non-fisik seperti budaya organisasi, dinamika hubungan antar rekan kerja, dan pelaksanaan sistem manajemen. Sementara, secara parsial juga menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja, mendorong karyawan untuk berpartisipasi secara aktif, mengambil inisiatif, serta meningkatkan kualitas layanan dan produk.

Secara simultan, baik lingkungan kerja maupun semangat kerja di Rumah Makan Surabi 74 Larangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang positif meningkatkan semangat kerja, mendorong partisipasi aktif, dan meningkatkan produktivitas serta kualitas layanan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, yang pada akhirnya memberikan dampak positif pada kinerja keseluruhan rumah makan tersebut.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu lingkungan kerja dan semangat kerja. Oleh karena itu, praktisi diharapkan untuk berfokus pada perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan semangat kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk memperluas ruang lingkup dengan mempertimbangkan variabel tambahan seperti kepuasan kerja, dukungan manajerial, keseimbangan kerja-hidup, dan faktor demografis. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan solusi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ahmad, A. J., Mappamiring., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, *KIMAP: Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287-298.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Budiyo, A. (2022). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME Journal of Management*, 4(1), 103-120.
- Bestara, N. N., Habe, H., & Selamat. (2022). Semangat Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 207-218.
- Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Nesito. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2), 104-118.
- Desnirita., & Riberu, T. O. (2022). Motivasi, Disiplin dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 9(3), 1-18.
- Faradiva, M. A., Sabran., & Syahrudin. (2023). Pengaruh komunikasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational behavior sebagai variabel intervening. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(4), 525-533.
- Herienda, F., Adriani, H., Rianto, R., Nofiyanti, F., & Pradhipta, R. A. (2023). Pengaruh Faktor Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di RM Ampera 2 Tak Cabang Veteran, Jakarta Selatan. *YUME: Journal of Management*, 6(3).

- Herienda, F., Ratnaningtyas, H., & Oktavia, R. C. D. (2022). The Effect of Training And Compensation on Employee Performance on The Implementing Directors of Controlling The Development of The Kemayoran Complex (DP3KK). *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 7(3), 317-324.
- Jannah, N. B., Sujana, I. N., & Zukri, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bali Maya Permai Negara Jembrana. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 316-325.
- Jaya, I, G, M, K., Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 533-564.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA*, 5(3), 1-8.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94-103.
- Mahyadi. (2023). Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi (A Literatur Review). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(2), 301-311.
- Oktavianus, H. F., & Burin, S. N. B., & Paridy, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Keadilan Bekerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(1), 7189-7199.
- Prabandari, W. D., Sembiring, V. A., & Herienda, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran KOI Jakarta Barat. *Jurnal Pariwisata*, 10(1), 33-39.
- Rumengan, A. F., Sambul, S. A. P., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank SulutGO Cabang Pembantu Bahu. *Productivity*, 4(3), 339-352.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV. Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform*, 6(1), 1-16.
- Subari. (2019). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Way Seputih Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, 2(2), 69-76.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75.
- Suputra, G. A., Dewi, IG. A. M., & Sudibya, G. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasional, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Mandiri Tbk. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(1), 29-62.
- Syahropi. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang). *JOM FISIP*, 3(2), 1-12.
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen*, 17(2), 194-204.
- Wisnuwadhana, A. P., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2024). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)*, 2(1), 13-27.
- Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L., & Loindong, S. S. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan

Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo.  
*Jurnal EMBA*, 6(4), 3338-3347.