

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MEDAN - INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis Program Sastra Satu (S1) dari mahasiswa :

Nama : Gerzae Victori or Surbakti  
NPM : 20520096  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Rumah Sakit Utama Mitra Medika-Amplas

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Ekonomi Studi Strata Satu (S1)  
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Pasaman Silaban, S.E., MSBA



Dr. E. Hamonangan Siallagan, S.E., M.Si

Pembimbing Pendamping



Dr. Nancy Nopeline, S.E., M.Si

Ketug. Program Studi



Romindo M. Pasaribi, S.E., MBA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rumah Sakit Umum (RSU) Mitra Medika-Amplas merupakan salah satu rumah sakit swasta yang ada di kota Medan yang merupakan kepemilikan swasta dibawah naungan PT. Mitra Medika Insani. Rumah Sakit Umum (RSU) Mitra Medika-Amplas mendapatkan izin operasional dari Dinas Kesehatan Kota Medan Nomor: 442/336.46/IX/2017 yang ditandatangani oleh Kepala Dinas Kesehatan Kota Medan yaitu Drg. Hj. Usma Polita Nst, M.Kes tertanggal 14 September 2017. Pada Tahun 2018 tepatnya pada 31 Desember 2018 RSU Mitra Medika Amplas berhasil menyelesaikan proses Akreditasi Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit (SNARS) dengan predikat paripurna untuk Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit (SNARS).

Pada organisasi rumah sakit, sumber daya manusia adalah salah satu pemegang peran utama dalam penentuan keberhasilan organisasi pelayanan rumah sakit. Sumber daya manusia yang dikelola oleh rumah sakit harus memiliki semangat kerja yang baik agar rumah sakit dapat memberikan pelayanan yang baik bagi para pemakai jasanya sehingga rumah sakit dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya adalah pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik. Pengembangan karir yang baik dapat dilihat dalam pelatihan ataupun pengembangan yang diselenggarakan perusahaan, dengan ini maka prestasi karyawan akan meningkat dan kemampuan yang dimilikinya juga akan berkembang. Selain pengembangan karir, lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi/perusahaan sangat penting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang ada. Lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman dan baik dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan.



Semangat kerja menjadi salah satu elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena semangat kerja yang tinggi akan berdampak positif pada produktivitas, kualitas pelayanan dan kinerja keseluruhan organisasi. Semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang untuk bekerja dengan giat, serta cepat dan lebih baik di dalam suatu organisasi. Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja akan memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi. Seperti yang dikemukakan oleh Basri & Rauf, (2021:105) Semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya, semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang". Dengan demikian, semangat kerja merupakan cermin dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Dengan meningkatnya semangat kerja maka akan mendapat banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya.

Berikut adalah tanggapan responden kuesioner pra-survey mengenai Semangat Kerja karyawan di Rumah Sakit Umum (RSU) Mitra Medika-Amplas terhadap 20 orang karyawan, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1. Pra-survey terkait Semangat Kerja Karyawan**

No	Pernyataan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan rekan kerja.	6	30%	14	70%
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	4	20%	16	80%
3	Saya merasa aman dan nyaman ditempat kerja	8	40%	12	60%
4	Saya melaksanakan pekerjaan tanpa mengeluh.	5	25%	15	75%
5	Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja saat ini.	7	35%	13	65%
6	Fasilitas dan lingkungan kerja sudah sesuai dan memadai dalam mendukung semangat dalam bekerja.	2	10%	18	90%

Sumber : diolah oleh penulis (2024)

Hasil pra-survey dari tabel diatas menunjukkan hanya 6 orang responden (30%) yang mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan rekan kerja. Terdapat hanya 4 orang responden (20%) menyebutkan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Terdapat 8 orang responden (40%) menyebutkan bahwa mereka merasa aman dan nyaman ditempat kerja. Terdapat 5 orang responden (25%) saja yang menyebutkan adanya keadilan antara karyawan lama dengan karyawan baru. Lalu hanya 7 orang responden (35%) menyebutkan adanya rasa puas dengan kondisi lingkungan kerja saat. Terakhir, hanya 2 orang responden (10%) yang menyebutkan bahwa fasilitas dan lingkungan kerja sudah sesuai dan memadai dalam mendukung semangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan adanya

masalah terkait dengan semangat kerja karyawan yang berhubungan dengan pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik.

Untuk memaksimalkan semangat kerja, pengembangan karir juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, dikarenakan memberikan dorongan dan motivasi yang tinggi bagi karyawan dimana hal ini dapat meningkatkan semangat kerja. Pada umumnya organisasi/perusahaan mengaplikasikan program pengembangan karir dalam bentuk pelatihan, pendidikan, promosi dan mutasi. Menurut Wahyudi, (2018:171) pengembangan karir merupakan rangkaian aktivitas yang berkontribusi pada kemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seorang karyawan. Proses pengembangan karir yang ada di Rumah Sakit Umum Mitra Medika-Amplas dapat dilihat dalam bentuk pelatihan, dengan ini maka akan terlihat prestasi perkembangan kemampuan yang dimiliki karyawan. Berikut adalah 4 (empat) pelatihan untuk pengembangan karir yang ada di Rumah Sakit Umum (RSU) Mitra Medika Amplas :

**Tabel 1.2. Data Bentuk Pengembangan Karir Karyawan RSU. Mitra Medika Amplas 2023**

<b>Jenis Pengembangan Karir</b>	<b>Pelatihan yang dilakukan (2023)</b>
Pelatihan	1. Komunikasi efektif 2. Pelatihan IPCN 3. Pelatihan <i>Clinical Instructure</i> 4. Pelatihan BTCLS

Sumber : Rumah Sakit Umum Mitra Medika-Amplas

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa program pengembangan karir berupa pelatihan yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Mitra Medika-Amplas pada satu tahun terakhir memiliki total 4 (empat) pelatihan yang diadakan untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Berikut adalah tanggapan responden kuesioner pra-survey mengenai Pengembangan karir yang dilakukan di Rumah Sakit Umum (RSU) Mitra

Medika Amplas terhadap 20 orang karyawan, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3. Pra-survey terkait Pengembangan Karir**

No.	Pernyataan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Tidak semua karyawan mendapatkan proses pelatihan serta pengembangan karir.	20	100%		
2	Setelah mengikuti kegiatan pengembangan, kemampuan saya dalam melaksanakan tugas yang diberikan semakin meningkat	6	30%	14	70%

Sumber : diolah oleh penulis (2024)

Hasil pra-survey terkait pengembangan karir diatas menunjukkan sebanyak 20 (100%) orang responden menyebutkan tidak semua karyawan mendapatkan proses pelatihan serta pengembangan karir dan hanya 6 orang responden (30%) menyebutkan bahwa setelah mengikuti kegiatan pengembangan, kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan semakin meningkat. Dari hasil pra-survey tersebut dapat disimpulkan masih ada karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Amplas yang merasa tidak memiliki kesempatan dalam mendapatkan pengembangan karir yang dilakukan, artinya bahwa proses pengembangan karir dilakukan hanya bagi mereka yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi serta punya pengalaman yang baik.

Selain pengembangan karir, lingkungan kerja fisik juga mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang baik akan menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja fisik yang tidak aman dan nyaman harus dihindari karena dapat menghambat pekerjaan karyawan dan mempengaruhi semangat kerja

karyawan. Menurut Moekijat, (2016: 131) definisi dari lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin yang dipergunakan dan tata ruang yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik. Berikut adalah tanggapan responden kuesioner pra survey terhadap 20 orang karyawan beserta dokumentasi visual mengenai lingkungan kerja fisik di Rumah Sakit Umum (RSU) Mitra Medika Amplas, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.4. Pra Survey terkait Lingkungan Kerja Fisik**

No	Pernyataan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Sirkulasi udara pada rumah sakit ini belum memungkinkan untuk bekerja dengan optimal	11	55%	9	45%
2	Ruang kerja yang ada selalu rapi dan bersih	15	75%	5	25%
4	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	20	100%		
5	Tempat saya bekerja jauh dari kebisingan	12	60%	8	40%

Sumber : diolah oleh penulis (2024)

Pada tabel 1.4 diatas maka dapat dilihat bahwa sebanyak 11 karyawan merasa bahwa sirkulasi udara atau suhu pada rumah sakit belum memungkinkan untuk bekerja dengan optimal. Juga terdapat 8 karyawan yang merasakan kebisingan dari tempat kerjanya. Lalu, sebanyak 5 karyawan merasa kerapian dan kebersihan pada ruang kerja belum maksimal.



**Gambar 1.1. Lobby RSU. Mitra Medika-Amplas**

Sumber: RSU. Mitra Medika-Amplas

Dari gambar 1.1 diatas, dapat dilihat jika bagian *lobby* tidak memiliki pendingin ruangan baik itu berupa *Air Conditioner* (AC) maupun kipas angin, dimana hal ini tentunya dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan ketika bekerja. Tidak hanya para karyawan, hal ini juga dapat mempengaruhi kenyamanan pasien dikarenakan suhu udara yang terasa panas. Berdasarkan tabel 1.4 dan gambar 1.1 diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Amplas masih kurang memadai sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Agar semangat kerja karyawan meningkat, maka organisasi atau perusahaan harus memberikan pengembangan karir dan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan. Apabila pelayanan tersebut dapat diterapkan maka dapat memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga semangat kerja karyawan meningkat.

Bedasarkan penelitian Meilani & Muttaqin, (2024) mengatakan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, sejalan dengan penelitian Sellianna & Eka, (2023) mengatakan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja. Atas dasar latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum (RSU) Mitra Medika Amplas”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja Karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja Karyawan RSU. Mitra Medika-Amplas
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan RSU. Mitra Medika-Amplas

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat sebagai bahan informasi yang diperlukan dan perbandingan bagi penelitian dimasa yang akan datang, yang berkaitan dengan masalah pengembangan karir, lingkungan kerja fisik dan semangat kerja.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Bisnis serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas HKBP Nommensen dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

3. Bagi Rumah Sakit Umum Mitra Medika-Amplas

Penelitian ini diharapkan dapat saran dalam pengambilan kebijakan baik masa sekarang maupun yang akan datang dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Medika-Amplas.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang meneliti objek yang serupa yaitu pengembangan karir, lingkungan kerja fisik dan semangat kerja untuk mengembangkan penelitian dimasa yang akan datang serta dapat mengetahui perbandingan maupun hasil yang akan memberikan hasil yang lebih bervariasi dan sempurna.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai media pembelajaran dan pengembangan diri dalam upaya memecahkan masalah dan akan menjadi faktor referensi mengenai pengembangan karir, lingkungan kerja fisik dan semangat kerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreatifitas dalam pekerjaan. Semangat kerja juga suatu sikap positif yang memandang pekerjaan sebagai hal yang penting ditandai dengan sikap melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau optimal. Jadi semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi. Bahkan ada yang mengidentikkan atau menterjemahkan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja (Madjidu *et al.*, 2022:448). Menurut Widodo, (2015: 104), semangat kerja mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, apabila semangat karyawan baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Selanjutnya menurut Nitisemito, (2015: 160) menyatakan, semangat kerja adalah keadaan dari dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan hasil untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik dalam organisasi. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2015:94).

Dari beberapa pendapat diatas maka penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja merupakan cerminan dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaan, serta kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja dengan menghasilkan pekerjaan lebih banyak dan menyelesaikan dengan lebih baik.

### **2.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Menurut Panggabean, (2014:50), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya adalah:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik.

2. Beban kerja

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk balas jasa berupa uang ataupun bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang mana dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja.

### **2.1.2 Indikator Semangat Kerja**

Adapun indikator semangat kerja menurut Hasibuan, (2015:19) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi dan dorongan bekerja

Motivasi dan dorongan bekerja dapat dibentuk apabila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan suatu pekerjaan, yang terpenting bagi karyawan seharusnya mereka bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan apa yang mereka dapatkan. Oleh sebab itu, tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja ditempat yang lain.

2. Kesungguhan

Aspek ini menunjukkan adanya kesungguhan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi

tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

### 3. Kesenangan

Kesenangan dalam bekerja yaitu kepuasan hati, kenyamanan, dan kebahagiaan seseorang dalam melaksanakan atau melakukan pekerjaan. Karena manusia membutuhkan kesenangan sesuai dengan keperluannya.

### 4. Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

## **2.2 Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah suatu proses berkelanjutan yang dilalui individu dalam perjalanan hidupnya untuk mencapai tujuan karir yang diinginkannya. Proses ini melibatkan berbagai aspek, seperti pengembangan diri, peningkatan keterampilan dan pengetahuan, perluasan jaringan, dan pencapaian target kerja. Menurut Anastashia, (2018:83) pengembangan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya.

Menurut Roslinawaty, (2018:102) pengembangan karir adalah proses pelaksanaan atau implementasi perencanaan karir yang bisa dilakukan melalui jalur pendidikan dan pelatihan. Menurut Nuriyah *et al.*, (2022:16) pengembangan karir sendiri ialah suatu aktivitas karyawan guna menaikkan jabatan ke yang lebih baik atau merencanakan karirnya yang juga berpengaruh timbal balik yang baik pada perkembangan perusahaan. Selanjutnya, Anggreni & Dewi, (2019:326) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan.

Berdasarkan definisi pengembangan menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan pengembangan karir adalah suatu usaha organisasi secara terencana, terintegrasi, dan berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan sehingga para karyawan memperoleh kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini maupun masa yang akan datang untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

### **2.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Menurut Zulkarnain, (2017:33), terdapat empat faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, yaitu:

1. Sikap atasan, rekan kerja dan bawahan

Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang disekeliling tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik.

2. Pengalaman

Pengalaman biasanya selalu berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seorang karyawan, walaupun sampai sekarang masih banyak diperdebatkan. Namun, beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdian kepada perusahaan.

3. Pendidikan

Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan, melihat performa seseorang secara obyektif bahwa orang yang pendidikannya lebih tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula.

4. Prestasi

Prestasi bisa saja didapat dari hasil ekumulasi pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Pengaruh prestasi dalam menentukan

jenjang karir akan sangat jelas terlihat standar untuk menduduki jabatan tertentu berdasarkan prestasinya.

### **2.2.2 Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Busono (2016:95), terdapat beberapa indikator yang dapat diukur dari metode-metode yang digunakan dalam program pengembangan, yaitu:

#### **1. Prestasi kerja karyawan**

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti perkembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka metode pengembangan yang diterapkan cukup baik.

#### **2. Pengetahuan karyawan**

Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan akan meningkat setelah mengikuti pengembangan dan hal ini memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan yang baik.

#### **3. Kedisiplinan karyawan**

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi apabila kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

### **2.3 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman sehingga dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Keadaan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan semangat kerjanya. Sedarmayanti (2017:27) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Andreas *et al.*, (2023:333) mengatakan lingkungan kerja fisik merupakan berbagai kondisi berbentuk fisik dan berada di tempat kerja yang secara langsung memengaruhi karyawan. Selanjutnya Dwisaputra, (2023:286) mengemukakan bahwa karyawan memiliki kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja. Sehingga lingkungan kerja dapat di ketahui sebagai suatu kondisi dimana seorang karyawan bekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam meningkatkan semangat kerjanya. Menurut Afandi, (2018: 66), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembapan, ventilasi, penerangan, dan kebersihan tempat kerja.

Berdasarkan definisi lingkungan kerja fisik menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja karyawan dan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

### **2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Afandi, (2018: 66) menyatakan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Rencana ruang kerja  
Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
2. Rancangan pekerjaan  
Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

### 3. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

### 4. Tingkat *visual privacy* dan *accountical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Privasi yang dimaksud adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. *Visual privacy* berarti keleluasaan *visual* atau yang dilihat, sedangkan *accountical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

## 2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti, (2017: 31), indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari:

### 1. Penerangan

Penerangan sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan yang ada di kantor. Pelaksanaan pekerjaan yang sukses memerlukan penerangan yang baik. Penerangan yang baik membantu karyawan untuk melihat dengan mudah, cepat dan senang.

### 2. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara merupakan satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di area kerjanya.

### 3. Kenyamanan

Kenyamanan bekerja merupakan hal yang penting dikarenakan jika kondisi nyaman saat bekerja maka semangat kerja meningkat.

### 4. Tata letak

Tata letak tempat ditempat bekerja menentukan lancar tidaknya karyawan bekerja dikantor dan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan dalam suatu penelitian sebagai pembandingan penelitian saat ini dengan sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu yang dapat dijadikan perbandingan dengan penelitian sebelumnya disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Selpiya Okta, dkk (2022)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional terhadap Semangat Kerja pada RSUD Selatpanjang.	Pengembangan Karir (X1) Komitmen Organisasional (X2) Semangat Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
2	I Putu Santika dan Ni Luh Sili Antari (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar	Lingkungan Kerja Fisik (X1) Kepemimpinan (X2) Semangat Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

3	Ni Kadek Wahyuni Merta Sari (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada RSUD Daerah Wangaya di Kota Denpasar	Lingkungan Kerja Fisik (X1) Komunikasi (X2) Semangat Kerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
4	Ocktaviani Elisabet Laloan (2018)	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Manado Mitra Mandiri	Pengembangan Karir (X1) Semangat Kerja Karyawan (Y)	Analisis regresi sederhana	Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
5	Cindy Clara Lote, dkk (2023)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Personil Ditlantas Polda Sulut	Pengalaman Kerja (X1) Pengembangan Karir (X2) Lingkungan Kerja (X3) Semangat Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan penelitian ini terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

*Sumber: diolah oleh penulis (2024)*

## **2.5 Kerangka Berpikir**

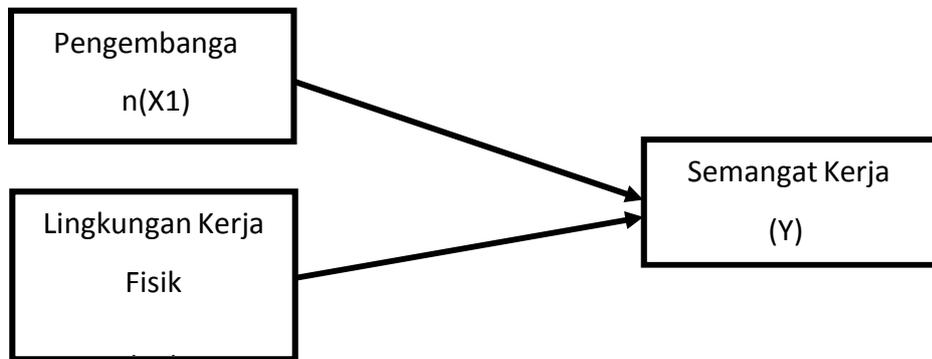
### **2.5.1 Pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)**

Pengembangan karir adalah proses berkelanjutan yang dilalui individu dalam perjalanan hidupnya untuk mencapai tujuan karir yang diinginkannya. Proses ini melibatkan berbagai aspek, seperti pengembangan diri, peningkatan keterampilan dan pengetahuan, perluasan jaringan, dan pencapaian target kerja. Perkembangan karir yang sukses tidak hanya berfokus pada kenaikan jabatan atau gaji, tetapi juga pada kepuasan dan kebahagiaan individu dalam bekerja. Menurut Mulya dan Sukomo, (2019:243) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya.

### **2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)**

Lingkungan kerja fisik mengacu pada semua aspek fisik tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Menciptakan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan produktif dapat berdampak positif pada kesehatan, kesejahteraan, dan semangat kerja karyawan. Dengan berinvestasi dalam lingkungan kerja fisik, dapat menciptakan tempat kerja yang lebih menarik dan menyenangkan bagi karyawan. Menurut Dwisaputra, (2023:286) mengatakan lingkungan kerja fisik adalah suatu yang berada disekitar para pekerja seperti meliputi warna, cahaya, udara, serta suara yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Sehingga lingkungan kerja dapat diketahui sebagai suatu kondisi dimana seorang karyawan bekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan uraian masing-masing variabel diatas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Kerangka Berpikir**

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2023:16) Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Mitra Medika-Amplas, Jalan Sisingamangaraja, Harjosari I, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Desember 2023 sampai dengan bulan Juli 2024.

#### **3.3 Populasi, Sampel Penelitian dan Teknik Sampling**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2023:126), mengatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika-Amplas yang berjumlah 506 karyawan.

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono, (2023:126). Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung dengan rumus Slovin berikut ini:

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

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (10%)

Jumlah sampel yang akan diteliti di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Amplas dapat dilihat dari perhitungan berikut ini:

$$n = \frac{506}{1 + 506(0,1)^2}$$

$$n = \frac{506}{6,06}$$

$$n = 83,49 \text{ atau } 83 \text{ orang}$$

Jadi sampel yang diambil dalam penelitian adalah 83 karyawan.

### 3.3.3 Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* terbagi menjadi dua kelompok, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah jenis *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2023:129), *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jenis *probability sampling* yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* dikatakan *simple* atau sederhana sebab

pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak, tanpa memperhatikan strata yang terdapat dalam populasi tersebut.

### **3.4 Jenis Data**

Adapun sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data tersebut diperoleh dari hasil kuesioner.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder yang dipakai dalam penelitian ini berupa jurnal maupun buku literatur yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini, adalah:

#### **1. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam kuesioner harus jelas dan mudah dipahami untuk menghindari kesalahpahaman saat responden mengisi kuesioner.

#### **2. Wawancara**

Wawancara yang digunakan sebagai teknik pengambilan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti responden yang telah mendalam penelitian.

### **3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2023:67), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, penulis mengemukakan 2 (dua) variabel yang diteliti, yaitu:

#### **1. Variabel Bebas (Variabel Independen)**

Menurut Sugiyono, (2023:69), variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Pengembangan Karir ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ).

#### **2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)**

Menurut Sugiyono, (2023:69), variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Semangat Kerja ( $Y$ ).

**Tabel 3.1. Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan. (Busono, 2016)	1. Prestasi Kerja Karyawan 2. Kedisiplinan Karyawan 3. Pengetahuan Karyawan	Likert
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>2</sub> )	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. (Sedarmayanti, 2017)	1. Penerangan 2. Sirkulasi udara 3. Kenyamanan 4. Tata letak	Likert
Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, apabila semangat kerja karyawan baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. (Widodo, 2015)	1. Motivasi dan Dorongan Bekerja 2. Kesungguhan 3. Kesenangan 4. Kepuasan	Likert

*Sumber: Diolah oleh penulis (2024)*

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2023:146) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban diberikan skor atau nilai. Skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2. Skala Likert**

No	Jawaban Kuesioner	Disingkat	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

*Sumber: Sugiyono (2023)*

### 3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.8.1 Uji Validitas

Hasil penelitian dianggap valid apabila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti. Validitas mengacu pada sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukurnya. Memeriksa apakah item survei dan pertanyaan valid atau tidak. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah:

- Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 maka instrumen pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan adalah valid.
- Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 maka instrumen pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan tidak valid.

### **3.8.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2023:175), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Syarat dalam pengujian reliabilitas dilihat dari nilai *cronbach's alpha* 0,6.

### **3.9 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi terdapat pengujian yang harus dilakukan yaitu uji normalitas, uji heterokedastisitas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **3.9.1 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram, yang dimana data dinyatakan berdistribusi normal apabila grafik histogram menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan uji Kolmogorov-smirnov, yang dimana data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikan  $>5\%$  (0,05).

#### **3.9.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual tetap sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

### 3.9.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), jika terjadi hubungan maka terdapat masalah multikolinearitas, maka hal ini akan menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tak terhingga. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi multikolinearitas yaitu melihat toleransi hitung variabel dan *variance inflation factor* (VIF) nilai toleransi yang rendah sama dengan VIF tinggi ( $VIF=1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Model regresi dikatakan terbatas dari multikolinearitas jika VIF tidak lebih dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1.

### 3.10 Metode Analisis Data

#### 3.10.1 Metode Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Penganalisisan data dengan cara menyusun data, mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau *generalisasi*.

#### 3.10.2 Metode Regresi Linear Berganda

Metode regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja. Adapun persamaan regresi sampelnya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

y = Semangat kerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Pengembangan Karir

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja Fisik

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi pengembangan karir

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi lingkungan kerja fisik

e = Kesalahan atau *error*

### 3.11 Uji Hipotesis

#### 3.11.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t atau biasa disebut uji parsial, pada dasarnya digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Langkah yang dilakukan untuk menguji hipotesis koefisien regresi adalah:

a) Pengembangan karir (X<sub>1</sub>)

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = 0, maka pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> ≠ 0, maka ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap semangat kerja

b) Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>)

H<sub>0</sub> : b<sub>2</sub> = 0, maka lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

H<sub>0</sub> : b<sub>2</sub> ≠ 0, maka ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t<sub>hitung</sub> dengan nilai t<sub>tabel</sub> dengan kriteria keputusan adalah:

1. Jika t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> atau nilai sig < α 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak, H<sub>1</sub> diterima artinya ada pengaruh signifikan antara variabel

Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap variabel Semangat Kerja.

2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha 0,05$  maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan antara Pengembangan Karir dan variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap variabel Semangat Kerja.

### 3.11.2 Uji Simultan (Uji – F)

Uji F adalah uji yang dilakukan secara bersamaan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : b_1, b_2, = 0$ , artinya pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja.

$H_0 : b_1, b_2, \neq 0$ , artinya pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja.

### 3.12 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar memberikan penjelasan variabel bebas (pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik) terhadap variabel terikat (semangat kerja). Jika  $R^2$  semakin mendekati satu maka menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang besar. Sebaliknya, jika  $R^2$  mendekati nol maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang kecil. Dalam mempermudah pengolahan data maka pengujian diatas dilakukan menggunakan program SPSS 26.

