

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI YAYASAN PENDIDIKAN PERADABAN MULYA

Wawan Sarwani^{1a}, Indri Guslina^{2b}, Rita Mardiana^{3c}, Giharjo^{4d}

¹Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti

E-mail: ^awawan.sarwanie@gmail.com, ^bin.guslina@gmail.com, ^crita.stimbudibakti@gmail.com,

^dgiharjo.bkd@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1. pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di Yayasan Pendidikan Peradaban Mulya; 2. pengaruh motivasi intrinsik terhadap semangat kerja karyawan di Yayasan Pendidikan Peradaban Mulya; 3. pengaruh lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap semangat kerja karyawan di Yayasan Pendidikan Peradaban Mulya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan Pendidikan Peradaban Mulya. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Pendidikan Peradaban Mulya, yang berjumlah 39 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linear Sederhana dan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian tentang Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja diketahui memiliki pengaruh sebesar 47,2%. Sementara itu, hasil penelitian Motivasi Intrinsik diketahui memiliki pengaruh sebesar 67,4%. Untuk hasil penelitian tentang Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Semangat Kerja diketahui memiliki pengaruh sebesar 67,4%. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Semangat Kerja pada Karyawan di Yayasan Pendidikan Peradaban Mulya. Ditulis dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris, maksimal 250 kata dan hanya satu paragraf. Abstrak memberikan informasi singkat namun jelas tentang alasan penelitian dilakukan, tujuan yang ingin dicapai, metode yang digunakan, hasil yang diperoleh serta kesimpulan dan rekomendasi kebijakan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik, Semangat Kerja

Abstract

This study aims to analyse 1. the effect of work environment on morale in employees of the Yayasan Pendidikan Peradaban Mulya; 2. the effect of intrinsic motivation on morale in employees of the Yayasan Pendidikan Peradaban Mulya; 3. the effect of work environment and intrinsic motivation on morale in employees of the Yayasan Pendidikan Peradaban Mulya. This type of research is quantitative research. The sample in this study was employees of the Yayasan Pendidikan Peradaban Mulya. The sample in this study was all employees of the Yayasan Pendidikan Peradaban Mulya, totalling 39 respondents. The data collection technique in this study used a questionnaire. Data analysis techniques using Simple Linear Regression and Multiple Linear Regression. The results of the research on Work Environment on Morale are known to have an influence of 47,2%. Meanwhile, the results of Intrinsic Motivation research are known to have an influence of 67,4%. For the results of research on Work Environment and Intrinsic Motivation on Morale, it is known to have an influence of 67,4%. This study shows that the influence of the work environment and intrinsic motivation on work morale among employees of the Yayasan Pendidikan Peradaban Mulya is significant.

Keywords: Intrinsic Motivation, Work Environment, Work Morale

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mendukung keberhasilan suatu organisasi. Pekerja adalah faktor utama yang menentukan apakah suatu organisasi tumbuh atau gagal. Tidak adanya sumber daya manusia yang kompeten tentu dapat menciptakan hambatan yang menghalangi kemajuan optimal organisasi. Ini dapat bermanifestasi sebagai stagnasi, yaitu kegagalan organisasi untuk maju atau mencapai kemajuan yang signifikan. Semangat kerja membantu staf untuk tampil sebaik mungkin, mengaktualisasikan diri, dan mencapai tujuan organisasi dan perusahaan. Secara alami, hasil yang cepat dan baik diharapkan dari tenaga kerja yang bekerja lebih keras. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi akan melakukan segala yang mereka bisa, baik secara mental maupun fisik, dalam pekerjaan mereka.

Faktor-faktor lain, termasuk lingkungan dan motivasi intrinsik, berkontribusi pada rendahnya semangat kerja karyawan. Menurut (Zalrie, 2022) Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang mempengaruhi kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Ini direalisasikan dengan memberikan pelatihan, motivasi, penghargaan, dan lingkungan yang kondusif, di antara hal-hal lainnya. Dengan demikian, lingkungan kerja dan motivasi intrinsik dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Menurut Edi Winata dalam (Noviani et al., 2024), lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis dalam perusahaan yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan motivasi karyawan, memungkinkan tujuan perusahaan tercapai secara optimal. Motivasi dapat didefinisikan sebagai realisasi kekuatan batin seseorang yang dapat mengaktifkan dan mengarahkan perilaku. Untuk melihat apakah orang-orang dalam suatu organisasi, semua bagian yang berada dalam posisi manajerial memiliki peran pengawasan seperti manajer, supervisor, mandor, dan lain-lain harus melaksanakan fungsi sumber daya manusia tertentu. Mereka harus terlibat dalam melaksanakan fungsi tambahan sebagai upaya kolaboratif dengan departemen sumber daya manusia (Guslina, 2025a). Perilaku ini merupakan manifestasi dari interaksi terintegrasi antara motif dan kebutuhan dengan situasi yang diamati dan dapat berfungsi untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh individu, yang terjadi dalam proses dinamis. Menurut penelitian (Pratiwi, A. R. ., & Firgiyani, 2021), motivasi intrinsik mempengaruhi semangat kerja dan kinerja. Karyawan yang termotivasi lebih antusias, fokus, dan produktif, yang membantu perusahaan mencapai kesuksesan dan tujuan jangka panjang mereka. Kompetensi karyawan dapat dilakukan dengan tujuan utama untuk menonjolkan kuantitas dan kualitas kerja serta penggunaan jam kerja yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan (Guslina, 2025b).

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang dimiliki seseorang dari dalam untuk mencapai tujuan yang memuaskan dirinya sendiri, tanpa dipengaruhi oleh penghargaan eksternal. Motivasi ini menyebabkan seseorang terlibat dalam kegiatan tertentu karena dianggap bermanfaat bagi mereka. Faktor-faktor seperti kondisi fisik tempat kerja, hubungan antar karyawan, dan kebijakan organisasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan semangat kerja. Karena didorong oleh rasa tanggung jawab, semangat, dan komitmen terhadap pekerjaan itu sendiri, semangat kerja yang berasal dari motivasi intrinsik cenderung lebih konsisten dan berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Nitisemito dalam Permatasari, (2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Sedarmayanti dalam Mandari *et al.*, (2024) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja:

1. Pencahayaan. Pencahayaan yang memadai meningkatkan efisiensi kerja karyawan
2. Suhu udara. Ini adalah suhu di ruang kerja, seberapa panas atau dinginnya.
3. Kebisingan. Tempatkan mesin yang berisik di ruang khusus
4. Penggunaan warna. Pilihan warna di ruangan dapat mempengaruhi suasana kerja karyawan
5. Ruang yang dibutuhkan. Posisi alat kerja apakah karyawan dapat bergerak bebas
6. Kemampuan bekerja. Kondisi yang terkait dengan keselamatan dan kenyamanan selama bekerja

7. Hubungan antar karyawan. Kemudahan berkomunikasi satu sama lain adalah indikasi lingkungan kerja yang baik.

Menurut Nawawi dalam (Novitasari, 2025) motivasi intrinsik adalah motivasi kerja dari dalam pekerja, yaitu kesadaran akan makna, pentingnya, atau manfaat dari pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Herzberg dalam Nusantara, (2025) motivasi intrinsik adalah hal-hal yang mendorong pencapaian yang bersifat intrinsik, yang berarti datang dari dalam. Menurut Herzberg dalam Nusantara (2025), berikut adalah indikator motivasi intrinsik:

1. Prestasi. Seorang pemimpin harus mempelajari bawahannya dan memberikan mereka pekerjaan sehingga mereka dapat berusaha mencapai hasil yang baik.
2. Pengakuan. Mengakui kesuksesan bawahannya sebagai bagian dari pelaksanaan yang sukses
3. Bekerja dalam Diri. Memastikan bahwa setiap anggota staf mengambil tindakan yang tepat.
4. Tanggung jawab. Menerapkan prinsip partisipatif, sehingga karyawan dapat sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan tugas mereka.
5. Kenaikan jabatan. Melatih bawahan untuk pekerjaan yang lebih besar Nitisemito dalam Suwarli et al., (2024) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan untuk bekerja lebih giat, sehingga hasil yang diharapkan akan tercapai lebih cepat dan lebih baik. Menurut Nitisemito dalam Suwarli et al., (2024), beberapa indikator semangat kerja adalah Peningkatan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak menunda tugas, dan berusaha menyelesaikan tugas dengan cepat.
6. Tingkat absensi rendah. Salah satu tanda bahwa karyawan lebih termotivasi untuk bekerja adalah tingkat absensi yang rendah.
7. Pergantian tenaga kerja. Tingkat pergantian karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikasi semangat kerja yang lebih tinggi, karena mereka senang bekerja untuk perusahaan mereka.
8. Pengurangan kegelisahan. Jika karyawan tidak cemas saat bekerja, semangat kerja mereka mungkin meningkat.

Fenomena kinerja karyawan menunjukkan adanya faktor-faktor kinerja karyawan yang kurang optimal dipandang dari kualitas kerja karyawan pada penyelesaian pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan prosedur kerja, kuantitas kerja karyawan untuk menunjukkan hasil yang capaian memberikan manfaat bagi organisasi dan waktu kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja (Guslina & Mardiana, 2022).

METODE

Upaya untuk memperoleh data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan dalam tujuan penelitian dikenal sebagai pengumpulan data. Untuk mencapai tujuan ini, teknik pengumpulan data yang paling tepat harus digunakan. Prinsip penelitian pengukuran dan penampilan fisik adalah dasar penelitian kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Dalam mengisi kuesioner, cara menjawabnya adalah dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia. Dari jawaban kuesioner, penulis akan mendapatkan hasil penelitian. Distribusi kuesioner ini ditunjuk sesuai dengan populasi (seluruh karyawan Yayasan Pendidikan Peradaban Mulya). Dalam penelitian ini, pengambilan sampel jenuh, juga dikenal sebagai sampling saturation, digunakan untuk mengambil sampel seluruh populasi. Sampel penelitian berjumlah 39 responden. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap semangat kerja karyawan dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk membuktikan model yang dihasilkan dari hasil analisis regresi. Untuk menguji pengaruh variabel secara individu terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji t. sejauh mana semua variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, dilakukan uji Koefisien Determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.429	4.647		5.041	0.000
Work Environment	0.021	0.131	0.028	0.163	0.871
Intrinsic Motivation	0.631	0.134	0.798	4.716	0.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data 2024

Dari hasil pengolahan data untuk Regresi Linear Berganda seperti yang ditunjukkan pada tabel 1. Model hubungan dengan variabel-variabel ini dapat disusun dalam fungsi atau persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dan motivasi intrinsik dengan total 39 responden. Kemudian persamaan regresi linear berganda diketahui sebagai berikut:

$$Y = 23,429 + 0,021 + 0,631$$

Dari hasil di atas, dapat dijelaskan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) dianggap tidak ada atau diabaikan, semangat kerja (Y) dianggap memiliki nilai sebesar 23,429, seperti yang ditunjukkan oleh hasil di atas. Sebesar 0,028 berarti bahwa setiap perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) dan sebesar 1 unit akan menghasilkan perubahan pada variabel Semangat Kerja (Y) sebesar 0,028 dan 0,798 berarti bahwa setiap perubahan pada variabel Motivasi Intrinsik (X2) akan menghasilkan perubahan pada variabel Semangat Kerja (Y) sebesar 0,798. Uji Parsial (uji t) Pengujian dengan uji t-stat digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat dari pengujian hipotesis parsial, yaitu: (a) Lingkungan Kerja dengan nilai t-hitung sebesar 0,163 dan nilai t-tabel sebesar 2,026 sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $0,163 > 2,026$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$ yang berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan di Yayasan Pendidikan Peradaban Mulya. (b) Motivasi Intrinsik dengan nilai t-hitung sebesar 2,120 dan nilai t-tabel sebesar 2,026 sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $4,716 > 2,026$ dengan tingkat signifikansi $4,716 < 0,05$ yang berarti bahwa motivasi intrinsik secara parsial mempengaruhi semangat kerja karyawan di Yayasan Pendidikan Peradaban Mulya.

Tabel 2. Annova X1 dan X2 terhadap Y

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	619.022	2	309.511	37.185	.000 ^b
Residual	299.644	36	8.323		
Total	918.667	38			

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan hasil estimasi pada tabel 2, menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 37,185 sedangkan F tabel adalah 2,47 dengan df pembilang =2, df penyebut =37 dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, sehingga $F\text{ hitung} > F\text{ tabel}$. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja

dan motivasi intrinsik secara simultan atau bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan Yayasan Pendidikan Peradaban Mulya.

Koefisien Determinasi (R^2) Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengukur seberapa besar peran variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi intrinsik) secara bersama-sama menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen (semangat kerja). Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel 5.16 di bawah ini:

Tabel 3. *Coefficient of determination*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.656	2.885

Sumber: Data Primer 2024

Dari tabel 3, diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) adalah 0,674 atau 67,4%, ini berarti bahwa 67,4% variabel semangat kerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi intrinsik. Sedangkan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) untuk uji validitas terdapat 1 butir pernyataan yang tidak valid yaitu butir 2 (0,283) dan butir 4 (0,184) karena hasil CITC < 0,30. Setelah dikurangi 2 butir pada variabel X1 dan dilakukan pengujian kembali, seluruh butir pernyataan valid karena hasil CITC > 0,30 dan dinyatakan reliabel karena nilai alpha Cronbach > 0,60. Pada variabel bebas Motivasi Intrinsik (X2) untuk uji validitas terdapat 1 butir pernyataan yang tidak valid yaitu butir 11 (0,241) karena hasil CITC < 0,30. Setelah dikurangi 1 butir pada variabel X2 dan dilakukan pengujian kembali, seluruh butir pernyataan valid karena hasil CITC > 0,30 dan dinyatakan reliabel karena nilai alpha Cronbach > 0,60. Pada variabel terikat Semangat (Y) hasil uji validitas seluruh butir dinyatakan valid karena hasil CITC > 0,30 dan dinyatakan reliabel karena nilai alpha Cronbach > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja (X1) sebesar 47,2% terhadap Semangat (Y) menurut perhitungan koefisien determinasi R square (r^2) = 0,472 atau 47,2% yang menunjukkan tingkat hubungan/korelasi (r) sebesar 47,2% atau sedang, sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Motivasi Intrinsik (X2) sebesar 67,4% terhadap Semangat (Y) menurut perhitungan koefisien determinasi R square (r^2) = 0,674 atau 67,4% yang menunjukkan tingkat hubungan/korelasi (r) sebesar 67,4% atau kuat, sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) sebesar 67,4% terhadap Semangat (Y) menurut perhitungan koefisien determinasi R square (r^2) = 0,674 atau 67,4% yang menunjukkan tingkat hubungan/korelasi (r) sebesar 67,4% atau kuat, sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan memberikan apresiasi dan ucapan terima kasih kepada Yayasan pendidikan Peradaban Mulya.

DAFTAR PUSTAKA

- Guslina, I. (2025a). The Influence of Transformational Leadership Style, Work Environment and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction at PT Bhinneka Tekno Sejati. *Journal Eduvest*, 5(3), 3272–3286.
- Guslina, I. (2025b). *The Influence of Work Environment and Compensation on Employee Job Satisfaction at Al Syukro Universal Ciputat*. 13(2), 665–674. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i2.2930>

- Guslina, I., & Mardiana, R. (2022). Pengaruh Efikasi Diri (Self Efficacy) dan Lokus Kendali (Lokcus Of Control) Terhadap Kinerja (Performance) Karyawan Toko Mok's Sport Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(24), 636–648. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7495970>.
- Mandari, A., Ratnasih, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Pamulang, U. (2024). Vol . 1 , No . 1 Oktober 2024 PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) JAKARTA SELATAN *Jurnal ELASTISITAS* Vol . 1 , No . 1 Oktober 2024 P-ISSN XXXX – XXXX ; E-ISSN XXXX-XXXX. 1(1), 384–393.
- Mardiana, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Xxx Tbk Kantor Cabang Utama Cibubur, Depok. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(6), 1–11. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6420774>
- Noviani, E., Guslina, I., Pratiwi, R., Kompensasi, P., Lingkungan, D., Terhadap, K., Karyawan, S., Yayasan, P., Al, T., Bogor, I., Manajemen, P. S., Tinggi, S., Manajemen, I., & Bakti, B. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Karyawan Pada Yayasan Tuhfah Al Islami Bogor*. 4(1), 13–25.
- Novitasari, A. (2025). *Pengaruh Employee Engagement Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Melalui Pembelajaran Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pasar Randudongkal Kabupaten Pemalang) Master of Management Study Program , Faculty of Economics and Business , . 4(1)*.
- Nusantara, F. A. (2025). *EduInovasi : Journal of Basic Educational Studies* *EduInovasi : Journal of Basic Educational Studies*. 5(1), 474–483.
- Permatasari, A. (2022). TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDOMARET WILAYAH SUNTER , JAKARTA UTARA. *Kwik Kian Gie School of Business*, 1–6.
- Pratiwi, A. R. ., & Firgiyani, F. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(1), 61–71. <https://doi.org/https://doi.org/10.54199/pjeb.v1i1.14>
- Suwarli, R. Y., Rahwana, K. A., & Wibawa, G. R. (2024). Strategies To Increase Employee Morale Of PT. Bineatama Kayone Lestari. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 3(1), 159–170. <https://doi.org/10.37676/jmea.v3i1.375>
- Zalrie, A. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Semangat Kerja Di Dinas Perikanan dan Kelautan SUMUT. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1–85.