

ABSTRAK

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI KANTOR SINODE GMIT KOYA
KUPANG**

Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh peran penting sumber daya manusia (SDM) dalam menentukan keberhasilan organisasi. Dalam konteks lembaga keagamaan seperti Kantor Sinode Gereja Masehi Injili di Timor (GMIT) Kota Kupang, kualitas dan semangat kerja pegawai merupakan faktor utama yang menentukan efektivitas pelayanan dan pelaksanaan administrasi gerejawi. Namun berdasarkan hasil observasi, ditemukan adanya fenomena seperti pegawai yang datang terlambat, pulang sebelum jam kerja berakhir, kurang memiliki tanggung jawab dan motivasi kerja, serta belum optimalnya kondisi lingkungan kerja, seperti ruang kerja yang sempit dan fasilitas yang kurang memadai. Fenomena tersebut menunjukkan adanya indikasi bahwa semangat kerja pegawai masih belum maksimal. Faktor-faktor yang diduga memengaruhi semangat kerja karyawan adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan keteraturan dan tanggung jawab individu terhadap tugas, sedangkan lingkungan kerja yang baik mampu menumbuhkan kenyamanan, motivasi, dan antusiasme dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap semangat kerja karyawan di Kantor Sinode GMIT Kota Kupang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif asosiatif. Populasi penelitian ini berjumlah 93

orang karyawan, dan sebanyak 52 orang dijadikan sampel dengan teknik cluster sampling. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1-10. Data kemudian diolah menggunakan program SPSS versi 22 dengan metode analisis regresi linier berganda, serta dilakukan uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel-variabel penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini meliputi Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Semangat Kerja (Y). Indikator variabel disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kemampuan menjaga kinerja tanpa pengawasan. Indikator lingkungan kerja mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, ruang gerak, dan keamanan kerja. Sementara indikator semangat kerja meliputi motivasi bekerja keras, keterlibatan emosional terhadap pekerjaan, serta produktivitas kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t, di mana diperoleh nilai t hitung sebesar 6,534 lebih besar dari t tabel sebesar 2,009, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin tinggi pula semangat kerja mereka. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung memiliki tanggung jawab besar, bekerja tepat waktu, dan berkomitmen terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hasil uji t untuk Lingkungan Kerja (X_2) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar 4,329 >

t tabel 2,009 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik-baik dari segi fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebersihan, maupun dari segi sosial seperti hubungan antarkaryawan berdampak langsung pada peningkatan semangat kerja karyawan. Hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai F hitung sebesar 57,493 lebih besar dari F tabel sebesar 3,18, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Kantor Sinode GMIT Kota Kupang. Dengan kata lain, kedua faktor ini berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai secara kolektif. Adapun hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,712, atau 71,2%. Hal ini berarti bahwa sebesar 71,2% variasi perubahan semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 28,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, penghargaan, kompensasi, serta motivasi pribadi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Pegawai yang disiplin cenderung lebih fokus, memiliki tanggung jawab, serta menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugas yang diberikan. Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung menciptakan kondisi psikologis positif yang mendorong semangat dan produktivitas kerja.

Penelitian ini memiliki implikasi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019) dan Sedarmayanti (2017), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi semangat kerja dan produktivitas karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Kantor Sinode GMIT Kota Kupang untuk memperkuat sistem kedisiplinan yang konsisten, memperbaiki fasilitas kerja agar lebih nyaman, meningkatkan pengawasan kerja, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung kolaborasi antarpegawai.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan pelayanan dan administrasi di Kantor Sinode GMIT tidak hanya ditentukan oleh kemampuan spiritual dan teknis, tetapi juga oleh kualitas manajemen sumber daya manusia yang disiplin, bersemangat, dan bekerja dalam lingkungan yang kondusif. Upaya peningkatan disiplin kerja dan pembenahan lingkungan kerja akan menjadi strategi efektif dalam membangun semangat kerja yang tinggi di kalangan karyawan, sehingga mendukung tercapainya tujuan pelayanan gerejawi yang profesional dan berintegritas.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja