

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA
(Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV. Ghivella Wood Fortune Kabupaten Wonosobo)**

Pargiani
Email : argyanie@gmail.com

Ridwan Baraba, S. E., M.M.
Dedi Runanto, S. E., M.Si.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi CV. Ghivella Wood Fortune, yaitu 112 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Pertimbangan pengambilan sampel adalah karyawan yang telah melalui tahap training selama 3 bulan yaitu sebanyak 95 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternative pilihan jawaban menggunakan *skala Likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja, dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja dan Semangat Kerja.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting didalam sebuah organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dapat maju atau mengalami kemunduran karena kualitas sumber daya yang ada di dalam perusahaan. Untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan pengetahuan, keahliannya, maupun sikapnya. Karyawan sebagai individu yang bekerja disuatu organisasi baik perusahaan maupun instansi merupakan salah satu unsur penting dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Untuk mewujudkan

visi dan misi perusahaan tersebut maka dibutuhkan karyawan yang berbakat, berkualitas, mau bekerja sama dalam tim dan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2015:160). Semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi banyak faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain adalah penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi , promosi, dan masih banyak faktor yang lainnya (Nitisemito, 2015:183). Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi semangat kerja dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja (Nitisemito, 2015:183).

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:2) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja dalam bentuk fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa fasilitas-fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan, bentuk tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih dan asri, pertukaran udara yang baik, warna, dan penerangan yang cukup.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu penempatan kerja karyawan. Sastrohadiwiry (2005:162) mengemukakan penempatan kerja adalah suatu proses pembagian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan kerja dengan memperhatikan karakteristik karyawan.

Penelitian dilakukan di CV. Ghivella Wood Fortune yang beralamat di Geger jeruk RT. 02 RW. 06 Desa Burat, Kec. Kepil Kab. Wonosobo. Alasan penentuan tempat di CV. Ghivella Wood Fortune Kabupaten Wonosobo, karena berdasarkan informasi yang

diperoleh dari Bapak Arianto Hariadi selaku karyawan bagian HRD (Human Resources Departement). Menginformasikan bahwa ada karyawan yang memiliki semangat rendah, yang ditandai dengan berangkat kerja telat, kurang memikirkan hasil kerja secara maksimal, memiliki pikiran untuk pindah kerja ke tempat lain dan kurang menyenangkan pekerjaan. Selain itu, berdasarkan informasi yang diperoleh dari salah seorang karyawan bagian produksi yang bekerja di CV. Ghivella Wood Fortune, Kabupaten Wonosobo, diperoleh informasi terkait dengan lingkungan kerja yang ditandai dengan banyaknya karyawan yang terganggu dengan debu kayu. Debu kayu yang dihasilkan dari pengolahan atau penanganan kayu seperti pemotongan, pengamplasan, penyerutan, dan pengolahan, serta finishing. Masalah lain yaitu adanya karyawan yang tidak memiliki kecepatan dalam bekerja . kecepatan sangat diperlukan karena pekerjaan dilakukan dengan menggunakan mesin. Oleh sebab itu karyawan harus ditempatkan pada posisi yang tepat. Ada pula karyawan yang sebenarnya telah tepat pada posisinya namun karena tugas itu dijalani terlalu lama mereka merasa bosan dan kemudian semangat kerja akan menurun. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti mengajukan judul berupa **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Ghivella Wood Fortune Kabupaten Wonosobo”**.

B. RUMUSAN MASALAH.

Rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2015:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan

pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya (Hasibuan, 2011:94).

Asnawi (1999:87) menyebutkan bahwa semangat kerja adalah kondisi mental yang berpengaruh terhadap usaha untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat. Dalam bekerja didasarkan atas rasa percaya diri, motivasi diri yang kuat, disertai rasa tetap gembira dalam melaksanakan pekerjaan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja bukan sesuatu potensi yang menetap, tetapi lebih bersifat situasional. Apabila semangat kerja naik, maka pekerjaan akan lebih cepat dan lebih baik dikerjakan. Sebaliknya, kerusakan, kerugian, absensi meningkat, dan kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan jika situasi dalam organisasi kurang mampu menumbuhkan semangat kerja (Asnawi, 1999:87).

Indikator – indikator semangat kerja menurut Nitisemito (2015:160) adalah sebagai berikut.

- 1) Absensi atau kehadiran. Absensi akan menentukan ketidakhadiran karyawan dalam tugas yang dimiliki.
- 2) Kerjasama, adalah sikap individu atau sekelompok untuk membantu terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka.
- 3) Kepuasan Kerja, adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.
- 4) Disiplin, sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:2) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Robbins (2002:345) adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Nasution (2013:7) mengartikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang ada disekitar perusahaan yang mempengaruhi cara kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011:28) indikator – indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

- 1) Penerangan dimana cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
- 2) Suhu udara dalam ruangan juga mempunyai pengaruh bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal, tapi tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung didaerah bagaimana karyawan dapat hidup.
- 3) Sirkulasi udara, rasa sejuk dan segar selama berkerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah saat bekerja.
- 4) Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
- 5) Keamanan kerja, guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaanya.

c. Penempatan Kerja

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya (Rivai, 2004). Menurut Hariandja (2002:156) penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (demosi), atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Sastrohadiwiryono (2005:162) mengemukakan penempatan kerja adalah suatu proses pembagian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu memper-tanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja menurut Sastrohadiwiryono (2009:162) antara lain:

1) Prestasi Akademis

Tenaga kerja yang memiliki prestasi akademis tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Sebaliknya, tenaga kerja yang memiliki latar belakang akademis rata-rata atau dibawah standar harus ditempatkan pada tugas dan tanggung jawab yang relatif rendah.

2) Pengalaman

Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman kerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja.

3) Kesehatan Fisik dan Mental

Dalam menempatkan tenaga kerja faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian perusahaan. Tenaga kerja yang kondisi fisiknya lemah sebaiknya ditempatkan pada bagian yang tidak

memerlukan tenaga kuat. Sebaiknya, pekerjaan berat untuk pekerjaan yang fisiknya benar-benar kuat.

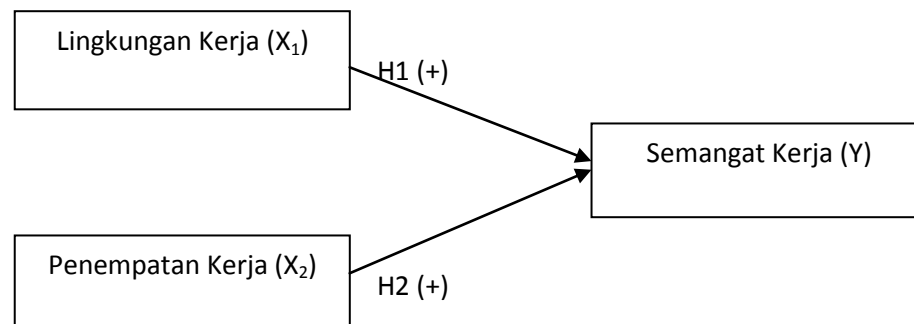
4) Status Perkawinan

Status perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan, khususnya menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan

5) Usia

Tenaga kerja yang umurnya sudah agak tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak membutuhkan tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, cukup diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kondisi fisiknya, sebaliknya tenaga kerja yang masih muda dan energik, sebaiknya diberikan pekerjaan yang agak berat dibanding tenaga. hal ini untuk menghindarkan rendahnya produktifitas tenaga kerja yang bersangkutan.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan:

→ = pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011:2). Nitisemito (2015:183) menyatakan bahwa salah satu cara meningkatkan semangat kerja yaitu dengan lingkungan kerja. Hasil penelitian Sandi (2016), Hasanah dan Kasmiruddin (2016), dan Putra (2018) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis kesatu (H1) yang diajukan pada penelitian ini, yaitu:

H1 : lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja

2. Pengaruh penempatan kerja terhadap semangat kerja

Penempatan kerja merupakan suatu proses pembagian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya (Sastrohadiwiryono, 2005:162). Nitisemito (2015:183) menyatakan bahwa salah satu cara meningkatkan semangat kerja yaitu dengan penempatan karyawan yang tepat. Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan kerja dengan memperhatikan karakteristik karyawan. Hasil penelitian Saputra dkk., (2017), Yamin (2016), dan Yusani dkk., (2016) membuktikan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis kedua (H2) yang diajukan pada penelitian ini, yaitu:

H2 : penempatan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Semangat Kerja (Y)

Semangat kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Nitisemito (2015:160) yaitu semangat kerja sebagai usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Pada penelitian ini indikator untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja mengacu pada pendapat Nitisemito (2015:160) yaitu:

- 1) Absensi atau Kehadiran
- 2) Kerjasama
- 3) Kepuasan
- 4) Disiplin

b. Lingkungan Kerja (X₁)

Lingkungan kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Sedarmayanti (2011:2) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pada penelitian ini indikator untuk mengukur tinggi rendahnya lingkungan kerja mengacu pada pendapat Sedarmayanti (2011:28)), yaitu:

- 1) Penerangan.
- 2) Suhu Udara
- 3) Sirkulasi Udara.
- 4) Kebisingan.
- 5) Keamanan Kerja.

c. Penempatan Kerja (X₂)

Penempatan kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Sastrohadiwiryono (2005:162) yaitu suatu proses pembagian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang

lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Pada penelitian ini indikator untuk mengukur tinggi rendahnya penempatan kerja mengacu pada pendapat Sastrohadiwiryo (2005:162) yaitu:

- 1) Prestasi Akademis.
- 2) Pengalaman.
- 3) Kesehatan fisik dan mental.
- 4) Status Perkawinan
- 5) Usia.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas menggunakan *pearson correlation* menunjukkan bahwa semua indikator dari lingkungan kerja (X_1), penempatan kerja (X_2), dan semangat kerja (Y) mempunyai koefisien korelasi diatas 0,3 dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang diujikan valid, artinya semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel pernyataan.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* $> 0,7$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel lingkungan kerja (X_1), penempatan kerja (X_2), dan semangat kerja (Y) semuanya reliabel, yang artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antar responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu Lingkungan kerja dan Penempatan Kerja terhadap variabel terikat semangat kerja secara parsial maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu *SPSS 22.0 for Windows*.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 1:

Tabel 1
Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	p value	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,525	0,000	Positif dan signifikan
Penempatan Kerja (X_2)	0,234	0,013	Positif dan signifikan

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 1, model persamaan regresi berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah

$$Y = 0,525X_1 + 0,234X_2$$

dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1) $b_1 = 0,525$, lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan maka semangat kerja juga akan semakin meningkat.
- 2) $b_2 = 0,234$, penempatan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tepat penempatan kerja karyawan maka semangat kerja juga akan semakin meningkat.

b. Pengujian Signifikansi

Uji hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan nilai signifikansi (*p-value*) dan koefisien regresi untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat secara parsial. Dimana jika signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dan koefisien regresi bernilai positif maka hipotesis diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara individu terhadap variabel (Y).

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai *p-value* 0,000 yaitu dibawah 0,05 sedangkan variabel penempatan kerja mempunyai nilai *p-value* 0,013 yaitu dibawah 0,05, artinya variabel lingkungan kerja dan penempatan kerja berpengaruh kuat terhadap semangat kerja.

2. Pembahasan Hipotesis

a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Semangat Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah 0,525 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi tingkat semangat kerja, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap semangat kerja. Artinya, semakin baik tingkat lingkungan kerja maka semakin tinggi semangat kerja yang dicapai. Begitu pula sebaliknya. Terbuktinya hipotesis pertama pada penelitian ini karena karyawan CV. Ghivella Wood Fortune Kabupaten Wonosobo merasa terbantu dengan penerangan yang ada didalam pabrik serta dengan adanya ventilasi udara sebagai pertukaran udara disaat mereka melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan kerja yang baik maka akan

berpengaruh baik terhadap perilaku karyawan untuk bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sandi (2016), Hasanah dan Kasmiruddin (2016), dan Putra (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

b. Pengaruh Penempatan Kerja (X₂) terhadap Semangat Kerja(Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel penempatan kerja adalah 0,234 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,013 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H₂) diterima, yang berarti penempatan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa pelaksanaan penempatan kerja mempengaruhi tingkat semangat kerja, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap semangat kerja. Artinya, semakin tepat penempatan kerja maka semakin tinggi semangat kerja yang dicapai. Begitu pula sebaliknya, terbukti hipotesis kedua dalam penelitian ini dilihat dari kepribadian karyawan pada indikator-indikator yang dinyatakan dalam kuesioner. Dengan demikian kepribadian karyawan CV.Ghivella Wood Fortune Kabupaten Wonosobo pada indikator kesehatan fisik dan mental, menurut karyawan sangat dibutuhkan untuk membantu proses penempatan, dan perusahaan telah melihat kesehatan fisik dan mental sebelum karyawan ditempatkan. Dalam hal status perkawinan dan usia perusahaan juga sudah mempertimbangkan untuk proses penempatan karyawan sehingga perusahaan tau dimana posisi karyawan ditempatkan. Proses penempatan kerja sangatlah penting dalam perusahaan karena karyawan yang ditempatkan pada posisi yang tepat maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra dkk., (2017), Yamin (2016), dan

Yusani dkk., (2016) membuktikan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

G. KESIMPULAN.

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Ghivella Wood Fortune Kabupaten Wonosobo.
2. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Ghivella Wood Fortune Kabupaten Wonosobo.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, S. 1999. Semangat Kerja dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*, 2: 86-92.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivarriate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2011. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nasution, W.A. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 20 (2): 5-11.
- Nitiseminto, S.Alex. 2015. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Putra, E. 2018. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Guru pada MTs Al-Huda Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 9 (1): 9-19.
- Rahman, A., dkk. 2014. Variabel-Variabel yang mempengaruhi Prestasi Kerja di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Administrative Reform*, 2 (4): 2497-2509.
- Robbins, P.S. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sandi, P.R. 2016. Pengaruh Gaji, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri. *Artikel Skripsi*. Universitas Nusantara PGRI Kediri

- Saputra, B.Y., dkk. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Penempatan terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, IX (2): 1-20.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Pendekatan administratif dan Operasional. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wahyuningtyas, N. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang). *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Yamin, Y. 2016. Analisis Pengaruh Motivasi dan Penempatan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Kencana Baru di Bandar Lampung. *Ekombis Sains*, 1 (2): 46-55.
- Yusani, P., dkk. 2016. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Global Competitive Advantage*, 217-224.