

# **MEMBANGUN SEMANGAT KERJA KARYAWAN LEMBAGA PENYIARAN : PENDEKATAN KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA (STUDI KASUS PADA TVRI BALI)**

**Ida Bagus Prima Widyanta<sup>1</sup>  
Ida Bagus Gede Udiyana<sup>2</sup>  
Ni Nyoman Seri Astini<sup>3</sup>  
Arman Fauzi<sup>4</sup>**

## **Abstrak**

Era globalisasi dewasa ini mulai dirasakan dengan adanya persaingan yang semakin ketat antara perusahaan satu dengan perusahaan lain, baik lokal maupun internasional. Ekonomi Bali sebagai bagian dari ekonomi dunia dihadapkan pula pada keadaan multi efek dari kebijakan ekonomi dunia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan (studi kasus pada TVRI Bali). Sampel penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 64 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil analisis variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan TVRI Bali, kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan adalah positif.

Kata kunci : kepemimpinan, lingkungan kerja dan semangat kerja.

## ***Abstract***

*The era of globalization today began to be felt by the increasingly tight competition between one company with another company, both local and international. Bali's economy as part of the world economy is also faced with a multi-effect state of world economic policy. This study aims to determine whether there is influence between leadership and physical work environment to*

---

<sup>1</sup> STIMI Handayani Denpasar

<sup>2</sup> STIMI Handayani Denpasar

<sup>3</sup> STIMI Handayani Denpasar

<sup>4</sup> STIMI Handayani Denpasar

*employee morale (case study on TVRI Bali). The sample of this research using purposive sampling method so that obtained by sampel counted 64 employees. The type of data used in this study is quantitative and qualitative data. This research uses multiple linear regression analysis method. Result of analysis of leadership variable and physical work environment have significant effect to employee morale of TVRI Bali, leadership and physical work environment to employee morale is positive.*

*Keyword : leadership, work environment and employee morale.*

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Era revolusi industri 4.0 dengan didukung perkembangan teknologi informasi begitu pesat, menimbulkan persaingan begitu ketat antara perusahaan satu dengan perusahaan lain, baik lokal maupun internasional khususnya usaha lembaga penyiaran. Dalam hal ini peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi lembaga penyiaran memiliki kedudukan strategi pada proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan strategis organisasi. Dalam pelaksanaan peranan sentral sumber daya manusia dalam organisasi penyiaran menjadi element utama dan perlu diperhatikan dan didukung secara konsiten dan berkelanjutan. Faktor-faktor mempengaruhi keberhasilan produk penyiaran dalam upaya meningkatkan inovasi, kreatifitas dan kualitas produk penyiaran adalah teknologi infomasi, infrastruktur penyiaran, modal kuat, teknologi dan sistem informasi canggih, SDM kompeten. Kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor berpengaruh strategis. Dalam upaya sebuah organisasi penyiaran memerlukan pimpinan mampu berkomunikasi dan memimpin dengan cakap agar dapat mempengaruhi kelompok dipimpinya. Pimpinan harus mampu mengantarkan usaha lembaga penyiaran mencapai terget kinerja dan strategi bisnis telah ditetapkan (Udiyana, 2011:16).

Kepemimpinan ditetapkan seorang manager dalam organisasi dapat menciptakan integrasi, serasi dan mendorong gaerah kerja karyawan mencapai tujuan strategisnya (Udiyana, 2014).

Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap Semangat kerja karyawan, menjamin karyawan dapat bekerja denga nyaman sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

maka diperlukan perhatian terhadap lingkungan kerja (Udiyana, dkk 2012). TVRI Bali merupakan Lembaga penyiaran publik berdasarkan Undang-Undang No. 32 tahun 2002 tentang penyiaran dan Peraturan Pemerintah No. 13 tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik TVRI Bali. Televisi Indonesia pertama kali mengudara pada tanggal 24 Agustus 1962. Tujuan kebijakan Pemerintah dan program-programnya adalah untuk membangun bangsa dan negara Indonesia yang modern dengan masyarakat aman, adil, tertib dan sejahtera, bertujuan supaya tiap warga Indonesia mengenyam kesejahteraan lahiriah dan mental spritual. Semua kebijakan Pemerintah programnya harus dapat diterjemahkan melalui siaran-siaran dari studio-studio TVRI berkedudukan di ibukota maupun daerah dengan cepat dan baik. TVRI Bali didirikan pada tanggal 16 Juli 1978 di Kota Denpasar.

Salah satu indikator untuk mengetahui semangat kerja karyawan dapat dilihat dari Pencapaian target karyawan TVRI Bali. Adapun data pencapaian target karyawan pada TVRI Bali periode tahun 2016 s/d 2019 dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1  
Data Pencapaian Target Karyawan Pada TVRI Bali Tahun 2016- 2019

Tahun	Nama	Target	Realisasi	Pencapaian
2016	Sub Bagian Umum	168 Surat	141 Surat	84%
	Keuangan	234 kegiatan	219 kegiatan	93,60%
	Berita	209 liputan	173 liputan	82,94%
	Teknik	187 jam	145 jam	77,92%
2017	Sub Bagian Umum	172 Surat	147 Surat	86%
	Keuangan	228 kegiatan	207 kegiatan	91,20%
	Berita	212 liputan	178 liputan	84,12%
	Teknik	196 jam	161 jam	82,50%
2018	Sub Bagian Umum	186 Surat	172 Surat	93%
	Keuangan	231 kegiatan	213 kegiatan	92,40%
	Berita	215 liputan	183 liputan	85,31%
	Teknik	194 jam	157 jam	81,30%
2019	Sub Bagian Umum	191 Surat	181 Surat	95%
	Keuangan	242 kegiatan	234 kegiatan	96,80%
	Berita	238 liputan	224 liputan	94,44%
	Teknik	198 jam	166 jam	83,96%

Sumber : TVRI Bali.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa pencapaian target kerja pada TVRI Bali pada divisi berita dan teknik merupakan sumber pendapatan utama dari TVRI Bali. Divisi berita pada tahun 2016 (82,94%) dari target kinerja, tahun 2017 (realisasinya 84,12%), tahun 2018

(realisasinya 85,31%) dan tahun 2019 (realisasinya 94,44%) dari target kinerja. Dari tahun 2016 – 2019 divisi berita realisasinya terus mengalami peningkatan. Divisi teknik tahun 2016 (realisasinya 77,92%), tahun 2017 (realisasinya 82,50%), tahun 2018 (realisasinya 81,30%) dan tahun 2019 (realisasinya 83,96%) dari target ditetapkan. Realisasi divisi teknik paling rendah dibandingkan divisi lainnya.

Meskipun demikian masih ada keluhan karyawan terhadap kepemimpinan pada TVRI Bali yaitu : 1) Pimpinan jarang berada di tempat kerja sehingga pimpinan jarang mengontrol karyawan saat bekerja, 2) Pimpinan jarang mengarahkan karyawan dalam bekerja. 3) Pimpinan kurang memperhatikan karyawan berprestasi, dan 4) Kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga pekerjaan tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya.

## **B. Pokok Masalah**

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada TVRI Bali ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada TVRI Bali?
3. Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada TVRI Bali ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Tujuan Penelitian
  - a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada TVRI Bali.
  - b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada TVRI Bali.
  - c. Untuk menganalisis dan mengetahui kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada TVRI Bali.

## **II. HIPOTESIS PENELITIAN DAN KERANGKA BERPIKIR**

### **A. Hipotesis Penelitian**

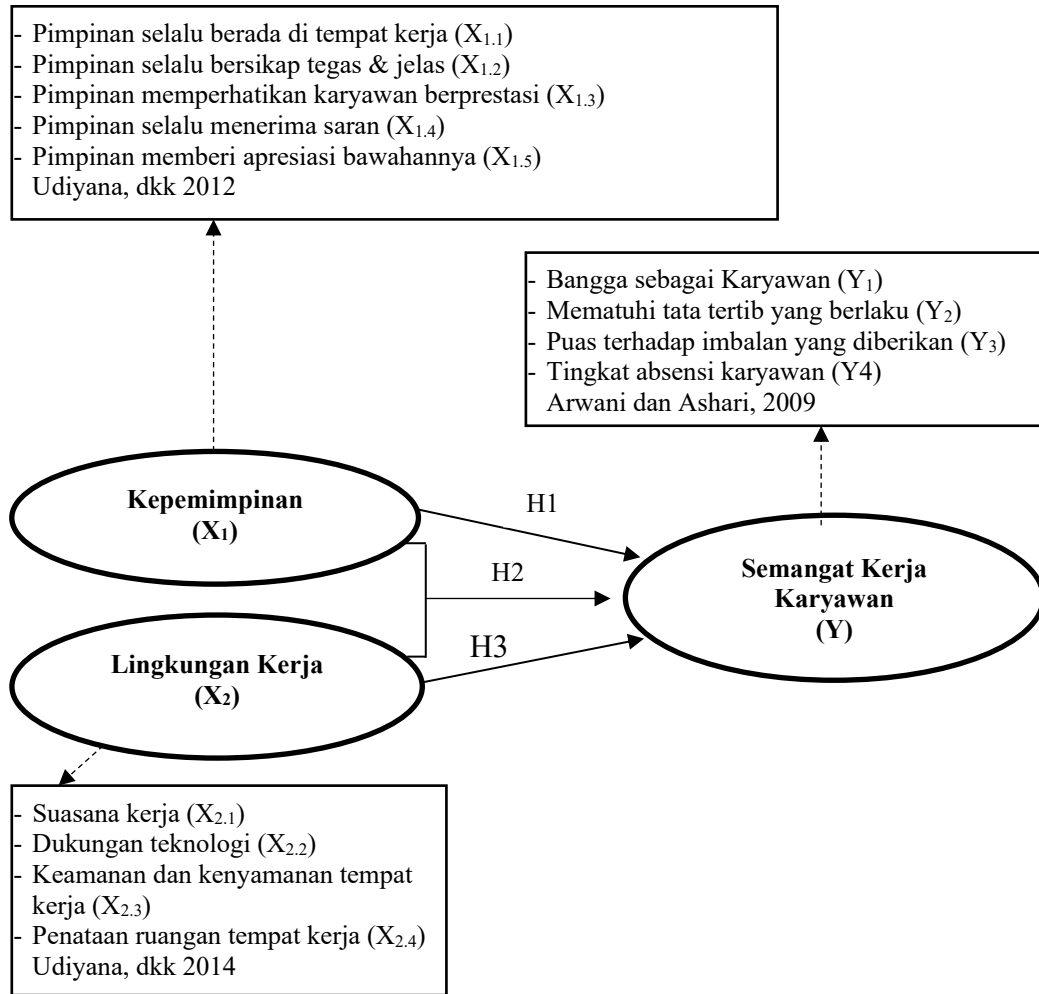
Berdasarkan pokok masalah dan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada TVRI Bali.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada TVRI Bali.

H3: Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada TVRI Bali.





### Kerangka Berpikir



Gambar 1.

Kerangka Berpikir Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada TVRI Bali)

#### Keterangan :

-  = Variabel penelitian
-  = Pengaruh
-  = Dimensi
-  = Indikator

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Obyek dan Subyek Penelitian**

Obyek dalam penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia yaitu variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan semangat kerja karyawan ( $Y$ ).

Sebagai subyek dalam penelitian ini adalah TVRI Bali yang Berkantor di Jalan Kapten Cokorda Agung Tresna, Denpasar 80235 Bali, dengan responden penelitian seluruh karyawan TVRI Bali.

#### **B. Definisi Operasional Variabel**

Untuk mendefinisikan suatu variabel yang terkait dengan objek penelitian maka dibuat beberapa pengertian batasan operasional, yaitu:

1. Kepemimpinan adalah model gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi orang lain atau mengontrol pikiran, perasaan dan tingkah laku karyawan, melakukan suatu pekerjaan dalam upaya mencapai target kinerja (Udiyana, dkk 2014). Adapun indikator kepemimpinan yaitu : a) Pimpinan selalu berada di tempat kerja. b) Pimpinan mampu memberikan pengarahan kepada karyawan. c) Kemampuan pimpinan mengelola perusahaan. d) Pimpinan memperhatikan karyawan berprestasi.
2. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu ada disekitar karyawan bekerja meliputi intra dan interpersonal, baik vertikal maupun horisontal, dukungan teknologi, keamanan dan kenyamanan kerja serta penataan tempat bekerja (Udiyana, dkk 2014). Adapun indikator dari lingkungan kerja yaitu : a) suasana kerja, b) dukungan teknologi, c) keamanan dan kenyamanan tempat kerja, d) tata ruang tempat bekerja.
3. Semangat kerja karyawan adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan lebih memperkecil kesalahan dalam bekerja, mempertebal rasa tanggung jawab serta dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien sesuai target kinerja. Indikator dari semangat kerja karyawan yaitu : a) bangga sebagai karyawan, b) datang dan pulang kerja tepat waktu, c) puas terhadap imbalan yang diberikan, d) tingkat absensi karyawan

#### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan TVRI bali. Teknik sampel jenuh atau sensus digunakan apabila semua populasi dijadikan sebagai responden. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di TVRI Bali yaitu sebanyak 64 orang.

## D. Teknik Analisa Data

(1) Uji Validitas dan Reabilitas, (2) Uji Asumsi Klasik terdiri dari : a) Uji Multikolonieritas, b) Uji Heteroskedastisitas, c) Uji Normalitas, (3) Analisis Regresi Linier Berganda, (4) Uji Hipotesis terdiri dari : a) Uji Signifikan (Uji Statistik F) dan b) Uji Signifikan (Uji Statistik t).

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

#### 1. Uji Validitas dan reliabilitas

##### a. Uji validitas

Uji validitas merupakan pengujian validitas terhadap item-item pernyataan dalam kuisioner. Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah instrument penelitian dapat digunakan dalam penelitian ini. Sebuah item dikatakan valid apabila mempunyai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30. Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 23. Pada tabel 2 akan diuraikan hasil uji validitas.

Tabel 2  
Ringkasan Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian

Variabel	Pertanyaan	Hasil	Keterangan
Kepemimpinan	1	0,877	Valid
	2	0,944	Valid
	3	0,980	Valid
	4	0,980	Valid
	5	0,980	Valid
Lingkungan Kerja	1	0,835	Valid
	2	0,868	Valid
	3	0,936	Valid
	4	0,936	Valid
Semangat Kerja Karyawan	1	0,743	Valid
	2	0,722	Valid
	3	0,792	Valid
	4	0,743	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, karena nilai koefisien korelasi pada setiap instrument berada di atas nilai signifikan 0,3.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas data merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ketepatan jawaban kuisioner pada periode yang satu dengan periode yang lainnya. Instrument yang digunakan dikatakan reliable jika koefisien *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS 23, pada tabel 3 akan ditampilkan ringkasan hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 3  
Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,975	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,916	Reliabel
3	Semangat Kerja Karyawan	0,709	Reliabel

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel yang diteliti pada penelitian ini sudah reliabel. Hal ini dilihat dari nilai reliabilitas dari masing-masing variabel yang nilainya lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dipakai untuk menguji hipotesis penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah pada model terdapat korelasi antara variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak



terdapat korelasi diantara variabel bebas dalam model. Jika suatu model yang mengandung gejala multikolinieritas tetap dipaksa untuk digunakan, maka akan memberikan hasil yang menyimpang.

Tabel 4  
Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KP	,995	1,005
	LKF	,995	1,005

a. Dependent Variable: SKK

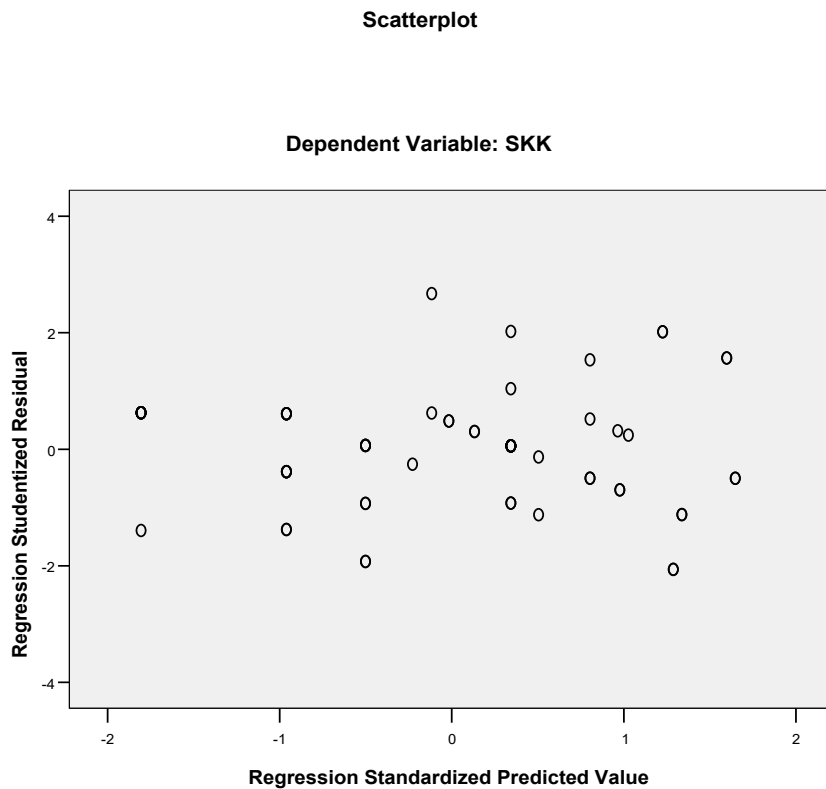
Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan yang satu ke pengamatan lainnya. Model yang baik adalah model yang mempunyai varians yang homogen atau tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Model regresi yang bebas dari Heterokedastisitas dapat diketahui dengan melakukan uji *Glejser*.

Gambar 2  
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data diolah

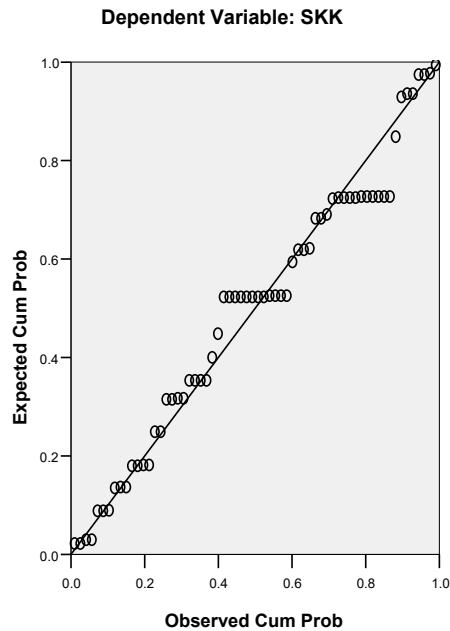
Dari gambar 2 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak mengandung model heterokedastisitas.

c. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model yang dibuat apakah sudah valid serta menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Terdapat empat pengujian dalam asumsi klasik.

Gambar 3  
Hasil Uji Normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah

Dari gambar 3 terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonalnya, hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas atau bisa dikatakan normal.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan digunakan adalah jika profitabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka model fit dengan data observasi.

Tabel 5  
Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89,500	2	44,750	42,362	,000 <sup>a</sup>
	Residual	64,438	61	1,056		
	Total	153,938	63			

a. Predictors: (Constant), LKF, KP

b. Dependent Variable: SKK

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 5 diperoleh nilai F sebesar 42,362 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk pengujian antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dapat dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 6  
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,696	1,146		4,972	,000
	KP	,311	,038	,686	8,264	,000
	LKF	,252	,054	,385	4,636	,000

a. Dependent Variable: SKK

Sumber : Data diolah

Berdasarkan pengolahan data pada Tabel 6 dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Nilai t variabel kepemimpinan adalah positif 8,264 dengan nilai sigifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis pertama dikembangkan dinyatakan diterima.

- 2) Nilai t variabel lingkungan kerja adalah positif 4,636 dengan nilai sigifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis kedua dikembangkan dinyatakan diterima.
- 3) Nilai t variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah positif 5,696 dengan nilai sigifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis ketiga dikembangkan dinyatakan diterima.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Lembaga Penyiaran pada TVRI Bali**

Hasil nilai uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini terlihat dari angka probabilitasnya  $0,000 < \alpha 0,05$  (lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05) dengan nilai CR  $8,264 > 1,96$ , dengan demikian hipotesis pertama menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, sehingga kepemimpinan memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan TVRI Bali.

Variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dalam penelitian ini memiliki 5 (lima) indikator yaitu : pimpinan selalu berada di tempat kerja ( $X_{1.1}$ ), pimpinan mampu memberikan pengarahan ( $X_{1.2}$ ), kemampuan mengelola perusahaan ( $X_{1.3}$ ), pimpinan memperhatikan karyawan berprestasi ( $X_{1.4}$ ) dan pimpinan mengakomodasi saran-saran diberikan ( $X_{1.5}$ ).

Rata-rata skor indikator dari variabel kepemimpinan sebesar 3,77, terdapat tiga indikator memiliki nilai di bawah rata-rata variabel kepemimpinan dan dua indikator memiliki nilai lebih besar daripada nilai rata-rata variabel kepemimpinan. Indikator memiliki nilai di bawah rata-rata adalah pimpinan selalu berada di tempat kerja dengan skor 3,63, pimpinan memperhatikan karyawan berprestasi dengan skor 3,70 dan pimpinan mengakomodasi saran-saran diberikan dengan skor 3,75. Sedangkan indikator memiliki nilai lebih besar dari nilai rata-rata adalah pimpinan mampu memberikan pengarahan dengan skor 3,90 dan kemampuan mengelola perusahaan dengan skor 3,86. Berdasarkan hasil penelitian pimpinan harus lebih disiplin untuk

berada di tempat kerja, memperhatikan karyawan berprestasi dan pimpinan mengakomodasi saran-saran diberikan bawahannya dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan dan akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Arwami dan Ashari (2009) dan Udiyana, dkk (2012) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Lembaga Penyiaran pada TVRI Bali

Hasil nilai uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, hal ini terlihat dari angka probabilitasnya  $0,000 < \alpha 0,05$  (lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05) dengan nilai CR  $3,85 > 1,96$ , dengan demikian hipotesis kedua menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada TVRI Bali terbukti kebenarannya, sehingga lingkungan kerja memegang peranan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan TVR Bali.

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki empat indikator, yaitu : suasana kerja ( $X_{2.1}$ ), dukungan teknologi ( $X_{2.2}$ ), keamanan dan kenyamanan kerja ( $X_{2.3}$ ), dan tata ruang tempat kerja ( $X_{2.4}$ ). Rata-rata skor indikator dari variabel lingkungan kerja sebesar 3,75. Terdapat dua indikator memiliki nilai di bawah nilai rata-rata variabel lingkungan kerja dan dua indikator memiliki nilai lebih besar daripada nilai rata-rata variabel lingkungan kerja. Indikator memiliki di bawah nilai rata-rata variabel adalah dukungan teknologi sebesar 3,59 dan tata ruang tempat kerja dengan skor 3,7, sedangkan indikator memiliki nilai lebih besar dari nilai rata-rata adalah suasana kerja dengan skor 3,82 dan keamanan dan kenyamanan kerja dengan skor 3,9.

Berdasarkan hasil penelitian ini kebijakan yang harus diambil oleh pihak manajemen dengan memperhatikan dukungan teknologi dan tata ruang dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja TVRI Bali. Apabila hal ini terjadi, maka karyawan akan memiliki semangat kerja tinggi dalam mengembangkan kreatifitas dan menggerakkan semua kemampuan serta kekuatan yang dimiliki demi mencapai tujuan strategis organisasi.

Kebijakan untuk selalu mengikuti perkembangan teknologi baru dan tata ruang pertunjukan lebih baik dan didukung oleh suasana kerja dan keamanan, kenyamanan kerja akan dapat meningkatkan kualitas tayangan dari TVRI Bali.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Arwami dan Ashari (2009) dan Udiyana, dkk (2012) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

### 3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Lembaga Penyiaran pada TVRI Bali

Hasil nilai uji  $f$  menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan TVRI Bali, hal ini dapat dilihat dari angka probabilitasnya sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  (lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05) dengan nilai  $CR 42,362 > 1,96$ , dengan demikian hipotesis ketiga menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada TVRI Bali terbukti kebenarannya, sehingga kepemimpinan dan lingkungan kerja memegang peranan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan TVRI Bali.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa semangat kerja dapat meningkat apabila secara bersama-sama kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat meningkat pula atau semangat kerja merupakan kunci dari kepemimpinan dan lingkungan kerja serta dapat dirumuskan semangat kerja = fungsi kepemimpinan dan lingkungan kerja)

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan hasil penelitian maka dapat disimpulkan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan TVRI Bali. Artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi semangat kerja karyawan TVRI Bali.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan TVRI Bali. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi semangat kerja karyawan TVRI Bali.
3. Kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara langsung memiliki pengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan TVRI Bali.

## **B. Saran-Saran**

1. Bagi usaha lembaga penyiaran khususnya TVRI Bali dapat digunakan sebagai referensi untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya dengan didukung oleh kepemimpinan baik, pemberian kompensasi.
2. Manajemen TVRI Bali harus memperhatikan perkembangan teknologi dan stand pertunjukan untuk meningkatkan kualitas tayangan dan berdampak terhadap kinerja karyawan dan akhirnya berdampak pada kinerja pada TVRI Bali.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan topik sama tapi dengan mempertimbangkan variabel lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arwani dan Ashari. (2009). “*Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang.*” *Jurnal Analisis Manajemen (Nomor 2)*. Hlm. 215-232.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, kepemimpinan dan efektifitas kelompok*. Jakarta : PT. Rieneka Cipta
- Edy Sutrisno, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Prenada Media Group, Jakarta.
- Hadari Nawawi, (2007), *Manajemen Perkantoran Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Pertama Penerbit UGM Yogyakarta.
- Harbani Pasolong, (2010), *Kepemimpinan Birokrasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Malayu SP. Hasibuan, (2009), *Manajemen Perkantoran*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nitisemito, Alex.S. 1982. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Riduwan dan Sunarto, (2012), *Pengantar Statiska Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi dan Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Susilo Martoyo, (2007), *Manajemen Perkantoran*, Edisi Revisi, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi ke Dua*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Parsada
- Sastrohadiwiryo, B Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sugiyono, (2010), *Statistika Untuk Penelitian*, Edisi Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.

- Stephen P. Robbins, (2006), *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Penerbit PT. Prehallindo, Jakarta.
- T. Hani Handoko, (2008), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Udiyana, Ida Bagus Gede, (2011), *Strategi Membangun Daya Saing SDM Perhotelan*, Penerbit Paramita, Surabaya.
- Udiyana, Ida Bagus Gede, (2012), Pendekatan Dimensi Kepuasan Ekstrinsik dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen dan Prilaku Organizational Citizenship Karyawan Operasional Hotel Bintang Lima di Nusa Dua Bali. *Jurnal Bumi Lestari, Vol 12 No. 1, hlm. 149-156.*
- Udiyana, Ida Bagus Gede, (2014), Gaya kepemimpinan, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Kinaerja Karyawan Operasional Pada PT. Quantum Sarana Medik Denpasar. *Kumpulan Riset Akuntansi Vol 6 (1) Page 35-45*, Universitas Warmadewa.
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Veithzal Rivai, (2008), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wahyudi, (2008), *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Zainun, Buchari. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Balai Aksa