

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KESEKRETARIATAN KOTA BIMA

Fifin Fitriana¹, Ikbal Irawan²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima^{1,2}
finha.bhima.57801@gmail.com¹,
ikbal.stiebima@gmail.com²

ABSTRACT

This research is an associative research that aims to determine the effect of the work environment on the morale of the secretariat employees of the City of Bima. This research was conducted at the secretariat of the City of Bima. The research instrument used is a questionnaire which contains a number of statements with a Likert scale measurement. The population used is all secretarial employees of the City of Bima as many as 265 employees. The sampling technique used was purposive sampling with a total sample of 60 civil servants. Data collection techniques used in this research are observation, documentation, literature study. The data analysis technique used is validity test, reliability test, simple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t test. The results showed that the work environment had an effect on employee morale at the Bima City Secretariat. The magnitude of the influence of the work environment on employee morale is 64.2%.

Keywords: Work Environment, Work Spirit

A. LATAR BELAKANG

Mengelola pegawai merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi. Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola pegawai diantaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi pegawai untuk loyal dan bertahan pada sebuah organisasi. Pada era globalisasi ini perkembangan sumber daya manusia selalu menjadi faktor penting dalam melaksanakan tujuan dan fungsi dari suatu organisasi.

Tercapainya sebuah tujuan organisasi karena adanya suatu upaya dari pegawai yang terdapat dalam suatu organisasi, yakni untuk selalu berkinerja dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang diharapkan serta memajukan organisasi tersebut yang dapat dilihat dengan mengetahui seberapa besar semangat kerja yang diberikan pegawai terhadap organisasi. Semangat kerja adalah bekerja dengan penuh semangat, pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, setrampil apapun kemanapun karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, jika dihadapkan pada suatu kondisi lingkungan yang kotor, panas, dan intensitas cahaya yang kurang, maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan

pekerjaan tersebut. (Setiasih dalam Annisa, 2015). Semangat kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat karyawan yang melaksanakan proses produksi di dalam organisasi, untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Anissa (2015). Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat karyawan tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, metode kerjanya, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik secara kelompok maupun secara perorangan. Marwansyah (2014:228) mengemukakan bahwa kinerja sebagai prestasi atau pencapaian seseorang yang berkaitan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja dapat dipandang pula sebagai perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi.

Obyek penelitian ini dilakukan pada kantor kesekretariatan kota Bima. Kantor kesekretariatan bergerak untuk Membantu Asisten Administrasi Umum dalam memimpin, mengendalikan dan mengkoordinasikan pelaksanaan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah di bidang umum yang meliputi urusan Perlengkapan Sekretariat Daerah, Rumah Tangga Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah serta Sekretariat Daerah, Penatausahaan perkantoran Pimpinan serta Penatausahaan Keuangan Sekretariat Daerah. Dari observasi terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada kantor kesekretariatan Kota Bima yaitu, lingkungan kerja pada Kantor Kesekretariatan Kota Bima dalam hal fasilitas masih kurang seperti mesin pendingin ruangan seperti AC dan Kipas dan tatanan meja kerja yang masih saling berhempitan.

Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal, bagi pegawai yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan produktivitas kerja sesuai dengan semangat kerja pegawai. Menurut Sunyoto Danang (2012:203) semangat kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Semangat kerja seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap organisasi. Dari faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya hubungan antar pegawai fasilitas, kondisi kerja dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kondisi suasana kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika kondisi suasana kerja yang buruk tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan sehingga menurunkan semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, maka produktivitas perusahaan akan menurun. Berdasarkan hasil observasi

permasalahan yang di temukan pada saat melakukan observasi terkait lingkungan kerja kondisi ruhu ruangan masih panas, kurang harmonisnya hubungan sesama pegawai, hubungan sesama rekankerja kurang harmoni sehingga menurunkan semangat dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Kesekretariatan Kota Bima**”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas , maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Adakah Pengaruh lingkungan kerja terhadap Semangat kerja Pegawai pada Kantor Kesekretariatan Kota Bima?”

C. TINJAUAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.” Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2011:12) terdiri atas:

- Penerangan
- Ruang gerak
- Hubungan kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat digolongkan menjadi dua: lingkungan kerja yang berhubungan langsung dan tidak langsung. Contoh lingkungan fisik yang berhubungan langsung adalah meja, kursi, mesin fotokopi, dan yang lainnya. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung atau membutuhkan perantara adalah kelembapan, suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, aroma ruangan, dan yang lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan pimpinan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan yang lain. Jenis lingkungan kerja non-fisik utamanya berpengaruh juga dalam produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya wajib menciptakan

lingkungan kerja non-fisik yang mendukung kerja sama antar seluruh elemen dalam perusahaan. Lingkungan kerja non-fisik setidaknya harus terbuka dan suportif supaya karyawan merasa dihargai dan didukung. Bila lingkungan kerja non-fisik ini tidak baik, maka kinerja akan terganggu.

2. Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2016), semangat kerja adalah keinginan dan kesanggupan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. . Setiap individu bekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda. Tingginya rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut George dan Jones dalam Donni Juni Priansa (2014: p.291) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal, bagi pegawai yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan produktivitas kerja sesuai dengan semangat kerja pegawai.

Menurut Sunyoto Danang (2012:203) semangat kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Menurut Dressler (2001:167) indikator semangat kerja antara lain:

1. Presensi
2. Disiplin Kerja
3. Kerja sama
4. Tanggung Jawab

D. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono(2012) menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini dua variabel tersebut adalah Lingkungan Kerjaf (X) dan Semangat Kerja (Y).

Populasi yang digunakan yaitu seluruh Pegawai Kesekretariatan Kota Bima sebanyak 265 Pegawai. Dengan jumlah sampel penelitian yang digunakan yaitu 60 orang Pegawai Pada Kesekretariatan Kota Bima

Sampel menurut Sugiyono (2009) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka

peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 60 pegawai dengan teknik penentuan sampel yaitu Purposive Sampling atau Teknik Penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu alasan menggunakan teknik Purposive sampling ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian – penelitian yang tidak melukan generalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat koordinat r tabel N = 30 untuk taraf signifikan 5 % sehingga di peroleh r tabel sebesar 0,300. Hasil uji validitas selengkapnya dapat di lihat pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel dengan indikatornya	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	X1.1	0,410	0,300	Valid
	X1.2	0,436	0,300	Valid
	X1.3	0,568	0,300	Valid
	X1.4	0,742	0,300	Valid
	X1.5	0,638	0,300	Valid
	X1.6	0,588	0,300	Valid
	X1.7	0,530	0,300	Valid
Semangat Kerja (Y)	Y1.1	0,496	0,300	Valid
	Y1.2	0,680	0,300	Valid
	Y1.3	0,504	0,300	Valid
	Y1.4	0,627	0,300	Valid
	Y1.5	0,744	0,300	Valid
	Y1.6	0,752	0,300	Valid
	Y1.7	0,666	0,300	Valid

Sumber :Data Primer Diolah, 2022

b) Uji Realibilitas

Dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dan standar reliabilitas > 0,60 selengkapnya seperti tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Iklm Organisasi	0,665	> 0,60	Reliabel
Semangat Kerja	0726	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen pernyataan pada variable lingkungan kerja (X) di peroleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,665 dan sesuai dengan standar yang ada bahwa nilai Cronbach's Alphanya > 0,60 yang artinya semua butir jawaban pada kuisioner dinyatakan reliabel. Sedangkan Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen pernyataan pada variable Semangat Kerja (Y) di peroleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,726 dan sesuai dengan standar yang ada bahwa nilai Cronbach's Alphanya > 0,60 yang artinya semua butir jawaban pada kuisioner dinyatakan reliable

c) Regresi Linier Sederhana

Tabel 3 : Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	5.720	2.392		2.392	.020
Lingkungan Jurnal	.843	.083	.801	10.189	.000

a. Dependent Variable:
SEMANGAT KERJA

Sumber : Data diolah 2022

Bedasarkan table 3 diatas, analisis regresi linear sederhana diatas diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5,720 + 0,843X$$

Dari persamaan di atas dapat di jelaskan sebagai berikut :

- a. Kostanta sebesar 5,720, artinya jika lingkungan kerja nilainya 0, maka semangat kerja nilainya sebesar 5,720
- b. Koefisien regresi variabel iklim organisasi sebesar 0,843, artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka semangat kerja akan mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar 0,843

d) Koefisien Korelasi

Tabel 4 : Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.635	2.965

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber Data diolah 2022

Dari tabel 4 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sederhana yaitu sebesar 0,801. Hasil tersebut menjelaskan keeratan hubungan antara lingkungan kerja dan semangat kerja. Lingkungan kerja terhadap semangat kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,801 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keeratan hubungan lingkungan kerja terhadap semangat kerja memiliki hubungan sangat kuat.

e) Koefisien Determinasi

Tabel 5 : Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.635	2.965

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber Data diolah 2022

Bedasarkan tabel 5 diatas, besarnya kontribusi lingkungan kerja terhadap semangat kerja, yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi dan diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,642 atau 64,2%. Sedangkan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

f) Uji t

Tabel 6 uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.720	2.392		2.391	.020
LINGKUNGAN KERJA	.843	.083	.801	10.189	.000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber Data diolah 2022

Hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja di peroleh nilai t hitung sebesar 10.189 dengan nilai t tabel sebesar 1.671 ($10.189 > 1.671$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), artinya ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada kantor Kesekretariatan Kota Bima. Ini terbukti dari hasil penelitian (Sri Langgeng Lestari dan Gandhi Sutjahjo, 2017) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Universitas Riau. Dan di perkuat dari hasil penelitian (Nova Safrina dan Vina Lestari, 2019) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh secara Signifikan terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMK Negeri 1 Ukui. Hasil ini menunjukan bahwa semakin bagus lingkungan kerja maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai itu sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai Pada Kantor Kesekretariatan Kota Bima.

b. Saran

Bagi peneliti selanjutnya di sarankan penambahan variabel penelitian agar menjadikan suatu penelitian lebih baik sehingga hasilnya dapat beragam. Penambahan variabel baru seperti streskerja, motivasi kerja dan kepemimpinan dapat membuat penelitian selanjutnya lebih menarik dan dapat menjelaskan fenomena-fenomena tentang semangat kerja lebih baik lagi. Penelit selanjutnya di sarankan akan melakukan penelitian dengan tambahan variabel baru yang belum pernah di teliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu. 2016. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta : Peenerbit Bumi Aksara.
- Manihuruk, C. P., Tirtayasa, S., 2020. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 3. No 2.
- Marwansyah.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Pasaribu, P. C., 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Jaya Karya Pekanbaru. Jurnal Jom Fisip. Vol 4. N0 1.
- Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., 2017. Pengaruh Kepemimpinan tranformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen. Vol 1. No 2.
- Safrina, N., Lestari, V., 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMK Negeri 1 Ukui. Jurnal Niara. Vol 11. No 2
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kopetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Penerbit Alfabeta