

PENGARUH LINGKUNGAN FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
DIKANTOR KELURAHAN GUNUNG KELUA
SAMARINDA ULU

HARTINI

Abstract

Hartini, pengaruh lingkungan fisik terhadap semangat kerja pegawai dikantor kelurahan Gunung Kelua Samarinda Ulu.dibawah bimbingan Prof. Dr.Fl.Sudiran,M.Si,Dra.Hj.Nanik Pujiastuti,Msi

Dengan lingkungan fisik yang baik, nyaman dan menyenangkan bisa membuat karyawan bekerja dengan tenang, merasa betah bekerja di tempat dan aktif dalam pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karena kondisi kerja yang baik merupakan peran penting dalam membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, yang diharapkan. untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi, produktivitas menjadi lebih baik dan kinerja individu dan organisasi akan lebih baik pula. Dengan demikian faktor-faktor inilah yang menjadi kunci keberhasilan sebuah organisasi.

Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin dalam batas kemampuan agensi. Dengan semangat kerja yang tinggi kepada karyawan, akan tercapai kelancaran kerja, rencana yang telah ditetapkan dapat terwujud dengan baik sesuai dengan yang diharapkan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Karena itu setiap karyawan dengan semangat rendah harus selalu berupaya meningkatkan semangat kerja. Begitu juga dengan karyawan yang semangat kerjanya tinggi dapat menjaga semangat kerja yang telah dimiliki. Karena dengan meningkatkan moral karyawan akan memiliki disiplin, kerja sama dan tanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan.

Kata kunci : lingkungan fisik dan semangat kerja

I. PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi maupun instansi kelurahan pegawai mempunyai peranan penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu organisasi. Sumber daya inilah yang menjadikan suatu organisasi bisa menjalankan kegiatan sehari-hari pegawai sebagai sumber jalannya bagi suatu organisasi, memungkinkan berfungsinya suatu organisasi dan menjadi unsur terpenting dalam manajemen. Oleh karena itu peranan manusia sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan suatu organisasi.

II. PERMASALAHAN

Berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori yang relevan maka penulis dapat mengemukakan hipotesis guna menjawab permasalahan yang terjadi, maka dapat diturunkan hipotesa yaitu *“diduga ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan fisik terhadap semangat kerja pegawai ”*.

III. KERANGKA DASAR TEORI

LINGKUNGAN FISIK KERJA

Jaya (2005:14), mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

SEMANGAT KERJA

Menurut Guba yang dikutip oleh Mutiara S. Panggabean (2004: 21) ada dua cara untuk mendefinisikan semangat kerja sebagai berikut.

1. Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.

¹ Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda

2. Semangat kerja adalah kepemilikan atau kebersamaan. Semangat kerja merujuk kepada adanya kebersamaan.
3. Untuk mengukur adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut :
 - a. Kesiapan pegawai untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
 - b. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - c. Adanya kemauan untuk memberikan kritik atau menerima kritik dan saran
Sehingga diperoleh cara yang baik.

1V.METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini Menurut Sugiyono (2014:13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai berikut:

“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan Variabel X akan berpengaruh terhadap Variabel Y.

Persamaan regresi sederhana menurut Sugiyono (2008:270) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel dependen, dalam hal ini adalah semangat kerja

X = Variabel independen, dalam hal ini adalah lingkungan kerja

a = satuan bilangan yang merupakan nilai Y jika X=0/konstanta

b = koefisien regresi

Untuk mengetahui nilai a dan b dapat digunakan *least square method* (metode kuadrat kecil) yaitu metode pendekatan matematis yang digunakan untuk menghitung.

Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun persamaan umum regresi linier sederhana dalam Sugiyono (2003) adalah :

$$Y = a + b X$$

y = Variabel dependen, dalam hal ini adalah kualitas pelayanan publik

a = satuan bilangan yang merupakan nilai Y jika X = 0/ konstanta

b = koefisien regresi

X = Variabel independen, profesionalisme kerja pegawai

Sedangkan untuk kepentingan pengujian hipotesis penelitian, maka penulis menggunakan uji t sebagai perangkatnya. Pada tahapan ini r empiris yang dihasilkan diuji dengan uji- t dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hit} = (r\sqrt{(n-2)}) / \sqrt{(1- r^2)}$$

Dimana :

t : Uji- t

r : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Untuk tingkat kesalahan 5% dengan derajat (dk) = $n - 2$. Dengan hipotesis : H_a diterima, apabila t hitung lebih besar dari t tabel, yang berarti hubungan kedua variabel signifikan (mempunyai keberartian). H_o diterima, apabila t hitung lebih kecil dari t tabel, yang berarti hubungan kedua variabel tidak signifikan (tidak mempunyai keberartian)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang telah dikumpulkan melalui kuesioner atas variabel yang diteliti yaitu pengembangan sumber daya manusia sebagai variabel independen (X), sedangkan kinerja yaitu variabel dependen (Y).

Data tersebut diolah dengan menggunakan SPSS 21 maka hasil perhitungan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = a + b_i X_i + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

X_i = Variable independen

A = Konstanta

b_i = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Dalam penelitian ini model regresi linear sederhana yang akan dikembangkan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_i X_i + e$$

Keterangan :

Y = Variabel lingkungan

X_i = Variabel semangat

a = Konstanta

b_i = Koefisien Regresi untuk variabel pengembangan sumber daya manusia

e = Standar Error

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.880 a	.774	.757	.73759	.774	44.593	1	13	.000

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

b. Dependent Variable: semangat kerja

Berdasarkan hasil analisis seperti yang ditampilkan Tabel di atas (Tabel Model Summary) diketahui bahwa korelasi parsial antara profesionalisme kerja pegawai dan kualitas pelayanan publik dengan korelasi *Analisis Regresi Linier Sederhan*. Hasil korelasi parsial didapat nilai r hitung sebesar 0,880. Nilai korelasi ini tergolong sedang ($> 0,774$) dan memiliki nilai positif sehingga dapat dikatakan pola hubungan antara profesionalisme kerja pegawai dan kualitas pelayanan publik adalah searah. Artinya, semakin tinggi profesionalisme pegawai maka akan semakin tinggi kualitas pelayanan publik, begitu pula sebaliknya, semakin rendah profesionalisme pegawai maka semakin lemah kualitas pelayanan publik. Koefisien determinasinya (KD) menunjukkan nilai sebesar 0,880. atau sebesar 88,00% (dibulatkan 90%) dari hasil ($r^2 \times 100\%$). Artinya variasi perubahan profesionalisme pegawai dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja sebesar 60% dan sisanya 40% dipengaruhi faktor lain selain kualitas semangat kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.261	1	24.261	44.593	.000 ^b
	Residual	7.073	13	.544		
	Total	31.333	14			

a. Dependent Variable: semangat kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

Bagian ini menampilkan hasil pengujian koefisien determinasi. Hasil pengujian tersebut ditemukan harga F hitung sebesar 44.593 dengan sig = 0,00 Oleh karena nilai sig. < 0,05 maka H_0 (p = 0) ditolak yang artinya pengaruh lingkungan terhadap semangat kerja.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.734	2.493		1.498	.158
	lingkungan kerja	.766	.115	.880	6.678	.000

a. Dependent Variable: semangat kerja

Dari Tabel Coefficients diperoleh persamaan : $Y = 3.734 + .766 X$ Konstanta sebesar 3.734 menyatakan bahwa persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan bahwa X berpengaruh terhadap Y dengan penjelasan sebagai berikut :

- Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 3.734 angka tersebut menunjukkan pengembangn sumber daya manusia (X) yang diperoleh jika variabel kinerja pegawai (Y) diabaikan.
- Nilai B sebesar 0,766 dengan menunjukkan bahwa ada pengaruh pengembangan sumber daya (X) terhadap kinerja pegawai (Y), yang bermakna bahwa bila variabel pengembangan sumber

daya manusia (X) meningkat maka akan mendorong kinerja pegawai sebesar 0,766 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan.

Dari hasil koefisien regresi sederhana yang telah dijelaskan pada uraian di atas bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial selanjutnya pada koefisien determinasi yang intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependennya. Nilai koefisien yang mendekati satu berarti variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini.

Hasil uji -t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.734	2.493		1.498	.158
	lingkungan kerja	.766	.115	.880	6.678	.000

- a. Dependent Variable: semangat kerja
- b.

Pengujian Hipotesis

Dari hasil perhitungan didapat kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia (X) memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Hasil uji t (Tabel Coefficients) diperoleh nilai t hitung sebesar 6.678. Sedangkan statistik tabel (t tabel) diperoleh dari Tabel t (terlampir) sebesar 3.734 artinya $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3.734 > 1.496$). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa, variabel terikat lingkungan kerja (X) secara parsial memiliki hubungan **positif dan signifikan** terhadap semangat kerja pegawai (Y). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini yaitu: “Diduga terdapat pengaruh yang

positif dan signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di kantor kelurahan Gunung Kelua Samarinda Ulu dapat dibuktikan kebenarannya”

VI. PENUTUP

KESIMPULAN

1. Lingkungan fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok
2. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
3. Dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah : Penerangan/cahaya di tempat kerja, Temperatur/suhu udara di tempat kerja, Kelembaban di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Bau tidak sedap ditempat kerja, Tata warna di tempat kerja, Dekorasi di tempat kerja, Musik di tempat kerja dan. Keamanan di tempat kerja
4. Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu
5. Mengukur adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut :
 - a. Kesiediaan pegawai untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
 - b. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - c. Adanya kemauan untuk memberikan kritik atau menerima kritik dan saran
Sehingga diperoleh carayang baik.

d. Cara mengatasi kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan.

5.2. SARAN - SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan peneliti, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Lingkungan fisik yang ada perlu banyak diperbaiki dan direnovasi agar pihak kelurahan dapat lebih membuat pegawainya merasa aman dan nyaman yang berimas pada pekerjaan para pegawainya, lingkungan yang membuat pegawai nya selalu merasa betah akan dapat lebih menggiatkan pola kerja pegawai.
2. Disiplin kerja yang sudah berjalan dan sudah diterapkan, sebaiknya ditingkat kan kembali untuk lebih menadisiplinkan pegawainya, jika pegawai memiliki disiplin yang tinggi, maka tugas dan kewajiban yang harus mereka kerjakan tidak akan merasa berat dan tidak akan membebani mereka, pekerjaanpun akan selesai tepat pada waktunya.
3. Semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai harus dapat lebih ditingkatkan kembali, pihak sekolah ada baiknya untuk lebih memperhatikan pegawai dengan pemberian-pemberian semangat kerja yang dapat diapresiasi dalam bentuk reward, baik materiil ataupun non materiil.
4. Disiplin dan semangat kerja yang ada pada pegawai kelurahan Gunung Kelua harus terus dipupuk dan ditingkatkan, kedisiplinan yang ada belum berjalan dengan baik hingga semangat untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya masih belum maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Tohardi, (2002), Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung
- Gie, The Liang 2000. Administrasi Perkantoran. Yokyakarta : Modern Libery
- Gouzali Saydam. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro. Jakarta: Djambaran.
- Handoko.T.Hani.2001.Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,Edisi II.BPFE Yogyakarta : Yogyakarta
- Moekijat 2002. Tata laksana perkantoran.Bandung : mandar maju
- Nitisemito. 2002.Manajemen PersonaliaEdisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito. 2000. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sarwoto, 2001, Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, cetakan keenambelas, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja.Bandung: CV Mandar Maju.
- Sihombing, Danton (2003). Tipografi Dalam Desain Grafis. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal Rivai, 2004, “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.