

Ermalinda. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat. *Vol. 1(3)*. 225-234

---

## Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat

Ermalinda\*

*Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*

---

### INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received:

16 September 2020

Received in revised form:

14 Oktober 2020

Accepted:

8 November 2020

---

### Keyword:

*Environmental Impact, Spirit of Work*

### Kata Kunci:

Dampak Lingkungan, Semangat Kerja

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to find out whether the work environment has an impact on employee morale. Therefore, to get this the author conducted research at the Tering District Office of West Kutai Regency. For independent variables, namely the work environment and dependent variables are the morale of employees. The type of research that the author conducts is verificative, which is a study that wants to know and find the relationship between the two variables by analyzing the results of the study. To prove whether there is an impact between the two variables, the author uses the formula Correlation product Moment. Based on data analysis and hypothesis testing, it can be known that there is a relationship between the work environment and the morale of employees at the Tering District Office of West Kutai Regency.*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja memberikan dampak terhadap semangat kerja pegawai. Oleh karena itu untuk mendapatkan hal ini penulis melakukan penelitian pada Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat. Untuk independen variabel yaitu lingkungan kerja dan dependen variabel adalah semangat kerja pegawai. Jenis penelitian yang penulis lakukan bersifat verivikatif, yaitu suatu penelitian yang hendak mengetahui dan mencari hubungan antara kedua variabel tersebut dengan menganalisis hasil penelitian. Untuk membuktikan ada tidaknya dampak antara kedua variabel, maka penulis menggunakan rumus Korelasi product Moment. Berdasarkan analisa data dan pengujian hipotesis, maka dapat diketahui bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat.

---

---

\* Corresponding author: Ermalinda@untag-smd.ac.id

## Pendahuluan

Untuk mencapai tujuan Pembangunan Nasional diperlukan aparatur negara yang mempunyai kesetiaan dan ketaatan terhadap Negara dan pemerintah, serta berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat.

Hal ini sesuai dengan kebijakan Pemerintah Pasal 3 Undang-Undang Nomor: 43 Tahun 1999, (Perubahan atas UU No.8 Tahun 1974), tentang Pokok Pokok Kepegawaian, sebagai berikut: Kedudukan Pegawai Negeri adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan.

Berkenaan dengan uraian tersebut di atas, dijelaskan pula dalam pasal 8, sebagai berikut: Setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang di percayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

## Metode Penelitian

Untuk menganalisis data variabel Lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai yang diperoleh melalui daftar pertanyaan penulis menggunakan rumus Koefisien Korelasi Product Moment Sutrisno Hadi (1978:272) dengan rumus sebagai berikut:

Keterangan :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

- $r_{xy}$  Koefisien Korelasi antara gejala X dan Y  
 $\sum XY$  = Jumlah product moment dari X dan Y  
 $X$  = selisih antara frekuensi/skor dari gejala X dengan rata - rata ( $M_x$ )  
 $Y$  = selisih antara frekuensi/ skor dari gejala Y dengan rata-rata ( $M_y$ )

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### Lingkungan Kerja

Untuk mengukur lingkungan digunakan 4 (empat) indikator yang terdiri dari kebersihan tempat kerja, kebisingan/ kegaduhan, penerangan/ cahaya dan sirkulasi udara.

#### Kebersihan tempat kerja

Kebersihan tempat kerja, lingkungan kerja yang bersih sudah tentu diinginkan oleh setiap orang, karena dengan kebersihan akan menimbulkan rasa senang dan dari rasa senang ini akan mendorong seseorang bekerja dengan lebih giat lagi.

Adapun data mengenai kebersihan tempat kerja dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

**Tabel 1 Penilaian responden mengenai kebersihan tempat kerja**

Skor	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
5	Sangat Bersih	0	
4	Bersih	10	41,67
3	Cukup Bersih	14	58,33
2	Kurang Bersih	0	
1	Tidak Bersih	0	
		24	100

Dari tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa dari 24 orang responden, 10 orang (41,67%) memilih jawaban b, dan 14 orang (58,33%) memilih jawaban c.

Penerangan /cahaya.

Yang dimaksud dengan penerangan cahaya dalam penelitian ini adalah cahaya atau sinar yang dipergunakan untuk penerangan dalam bekerja. Penerangan disini bukan saja penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari.

Berdasarkan penelitian di lapangan dengan menggunakan kuisisioner, diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 2 Penilaian responden mengenai penerangan /cahaya**

Skor	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
5	Sangat Tepat	2	8,33
4	Tepat	11	45,84
3	Cukup Tepat	9	37,50
2	Kurang Tepat	2	8,33
1	Tidak Tepat	0	-
		24	100

Dari tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa dari 24 orang responden, 2 orang (8,33%) memilih jawaban a, 11 orang (45,84%) memilih jawaban b, 9 orang (37,50%) memilih jawaban c, dan 2 orang (8,33%) memilih jawaban d.

Kebisingan.

Dalam ruangan kerja bahwa kebisingan hendaknya' dihilangkan apabila mungkin atau setidaknya dikurangkan. Hal ini penting sebab kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja. Berdasarkan atau bertitik tolak dari hasil kuisisioner yang diedarkan kepada responden diperoleh data yang menggambarkan kebisingan pada obyek penelitian. Adapun data-data tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 3 Penilaian responden mengenai kebisingan**

Skor	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
5	Tidak Bising	2	8,33
4	Kurang Bising	15	62,50
3	Cukup Bising	6	25
2	Bising	1	4,17
1	Sangat Bising	0	0
		24	100

Dari tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa dari 24 orang responden, 2 orang (8,33%) memilih jawaban a, 15 orang (62,50%) memilih jawaban b, 6 orang (25%) memilih jawaban c dan 1 orang (4,17%) memilih jawaban d.

Sirkulasi Udara.

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila dalam ruang tersebut penuh pegawai. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para pegawai. Tetapi sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan kelelahan dari para pegawai. Dari hasil Kuisisioner yang diedarkan kepada para responden, diperoleh data yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4 Penilaian responden mengenai sirkulasi udara**

Skor	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
5	Sangat Baik	0	
4	Baik	13	54,16
3	Cukup Baik	11	45,84
2	Kurang Baik	0	
1	Tidak Baik	0	
		24	100

Dari tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa dari 24 orang responden, 13 orang (54,16%) memilih jawaban b, dan 11 orang (45,84%) memilih jawaban c.

### Semangat Kenerja Pegawai

Untuk mengukur semangat kerja pegawai digunakan 4 (empat) indikator, yang juga telah disebutkan terdiri dari tingkat kerjasama pegawai, tingkat disiplin kerja, tingkat kepuasan kerja. dan tingkat kehadiran pegawai.

Berikut ini akan disajikan data hasil penelitian dengan menggunakan kuisisioner dalam bentuk tabel-tabel skor penilaian dari 24 orang responden antara lain:

#### Tingkat kerjasama pegawai

Yang dimaksud Tingkat Kerjasama disini adalah sejauh mana para pegawai bekerja sama di dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan rekan-rekannya yang lain, yang disebabkan karena berhalangan atau bertumpuknya pekerjaan yang dilaksanakan.

Dengan adanya kerjasama yang baik sesama pegawai, maka dapat menciptakan suasana yang harmonis sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat berjalan dengan lancar dan baik. Adapun data mengenai tingkat kerjasama pegawai dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini :

**Tabel 5 Penilaian responden mengenai tingkat kerjasama**

Skor	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
5	Sangat Baik	0	
4	Baik	14	58,33
3	Cukup Baik	9	37,50
2	Kurang Baik	1	4,17
1	Tidak Baik	0	
		24	100

Dari tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa dari 24 orang responden, 14 orang (58,33%) memilih jawaban b, 9 orang (37,50%) memilih jawaban c, dan 1 orang (4,17%) memilih jawaban d.

#### Tingkat disiplin kerja

Yang dimaksud disini adalah sejauh mana para pegawai menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Adapun data mengenai tingkat disiplin pegawai dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini :

**Tabel 6 Penilaian responden mengenai tingkat disiplin**

Skor	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
5	Sangat Baik	3	12,50
4	Baik	9	37,50
3	Cukup Baik	10	41,67
2	Kurang Baik	2	8,33
1	Tidak Baik	0	
		24	100

Dari tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa dari 24 orang responden, 3 orang (12,50%) memilih jawaban a, 9 orang (37,50%) memilih jawaban b, 10 orang (41,67%) memilih jawaban c dan 2 orang (8,33%) memilih jawaban d.

#### Tingkat kepuasan kerja

Yang dimaksud disini adalah untuk mengetahui efektif tidaknya kerja seorang pegawai dengan adanya pegawai yang mempunyai kepuasan kerja dalam menjalankan tugas yang diberikan, maka berarti mereka akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Adapun data mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai dirihat pada tabel 8 berikut ini:

**Tabel 7 Penilaian responden mengenai tingkat kepuasan kerja**

Skor	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
5	Puas Sekali	0	
4	Puas	10	41,67
3	Cukup Puas	14	58,33
2	Kurang Puas	0	
1	Tidak Puas	0	-
		24	100

Dari tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa dari 24 orang responden, 10 orang (41,67%) memilih jawaban b. dan 14 orang (58,33%) memilih jawaban b

#### Tingkat kehadiran pegawai.

Tingkat kehadiran pegawai dapat merupakan salah satu indikator untuk mengetahui turun atau tidaknya semangat kerja pegawai. Bila tingkat kehadiran pegawai tinggi, maka itu menandakan semangat kerja pegawai tinggi dan dapat diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 8 Penilaian responden mengenai tingkat kehadiran pegawai**

Skor	Jawaban	Frekuensi	Prosentase (%)
5	Sama Sekali Tidak Pernah	0	
4	Tidak Pernah	13	54,16

3	Jarang	10	41,67
2	Cukup Sering	1	4,17
1	Sering Kali	0	
		24	100

Dari tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa dari 24 orang responden, 13 orang (54,16%) memilih jawaban b, 10 orang (41,67%) memilih jawaban c, dan 1 orang (4,17%) memilih jawaban d.

### Analisa Dan Pembahasan

Setelah seluruh data lingkungan kerja dan semangat kerja diuraikan sebelumnya, penulis melanjutkan dengan menganalisis data tersebut, yang kemudian dilanjutkan dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Pada penulisan skripsi ini penulis menggunakan analisis Korelasi Product Moment. Penulis berharap ada hubungan dari kedua variabel yang diteliti, yaitu hubungan sebab akibat dari variabel lingkungan kerja dan variabel semangat kerja.

Untuk mempermudah analisis data, penulis terlebih dahulu menyiapkan data kedalam bentuk tabel persiapan untuk mencari antara X dan Y, sedangkan identitas pegawai dinyatakan dalam bentuk D<sub>1</sub>, n<sub>2</sub>, n:....IF. Dan untuk semangat kerja dinyatakan dalam bentuk y<sub>r</sub>, y<sub>z</sub>, y<sub>t</sub> ... .x<sub>r</sub>, .

### Analisa Data.

Berikut ini merupakan data-data yang telah penulis rangkumkan dan sajikan kedalam bentuk tabel antara Lingkungan Kerja (X) dan Semangat Kerja (Y).

**Tabel 9 Rangkuman Data Skor Jawaban Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X) dan Semangat Kerja (Y)**

No Resep	Lingkungan Kerja (x)				Total Skor	Semangat Kerja (y)				Total Skor
	1	2	3	4		1	2	3	4	
1	2	3	3	2	10	4	3	3	4	14
2	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12
3	3	3	2	4	12	3	3	4	4	14
4	3	2	2	3	10	4	4	3	4	15
5	3	3	2	4	12	4	4	3	4	15
6	4	3	2	2	11	4	4	3	4	15
7	3	4	4	2	13	3	4	4	4	15
8	4	4	3	3	14	4	4	4	3	15
9	4	3	4	2	13	5	5	4	4	18
10	3	2	3	4	12	3	3	2	4	12
11	3	3	2	3	11	3	3	4	4	14
12	3	3	4	3	13	3	3	4	4	14
13	3	4	3	2	12	5	5	3	2	15
14	3	3	4	4	14	2	5	4	4	15
15	3	3	2	3	11	4	3	4	3	14
16	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11
17	4	4	3	3	14	5	3	4	3	15

18	3	4	3	3	13	4	3	4	3	14
19	3	3	4	2	12	4	3	4	4	15
20	3	3	4	4	14	4	4	2	3	13
21	4	4	3	3	14	4	4	3	5	16
22	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15
23	4	4	4	3	15	4	4	3	4	15
24	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13
					299					346

Selanjutnya total skor dalam teori table persiapan sebagai berikut : diatas diproses dalam

**Tabel 10 Tabel Persiapan untuk mencari korelasi antara ( X ) dan ( Y )**

Subyek Obyek	X	X	X 2	Y	Y	Y 2	XY
1	10	-2,45	6	14	-0,41	0,16	1,01
2	11	-1,45	2,10	12	-2,41	5,80	3,49
3	12	-0,45	0,20	14	-0,41	0,16	0,18
4	10	-2,45	6	15	1,41	1,98	3,45
5	12	-0,45	0,20	15	1,41	1,98	0,63
6	11	-1,45	2,10	15	1,41	1,98	2,04
7	13	1,45	2,10	15	1,41	1,98	2,04
8	14	2,45	6	15	1,41	1,98	3,45
9	13	1,45	2,10	18	4,41	19,44	6,39
10	12	-0,45	0,20	12	-2,41	5,80	1,08
11	11	-1,45	2,10	14	-0,41	0,16	0,63
12	13	1,45	2,10	14	-0,41	0,16	0,63
13	12	-0,45	0,20	16	2,41	5,80	1,0
14	14	2,45	6	15	1,41	1,98	3,45
15	11	-1,45	2,10	14	-0,41	0,16	2,04
16	12	-0,45	0,20	11	-3,41	11,62	0,63
17	14	2,45	6	15	1,41	1,98	3,45
18	13	1,45	2,19	14	0,41	0,16	2,04
19	12	-0,45	0,20	15	1,41	1,98	0,63
20	14	2,45	6	14	-0,41	0,16	1,04
21	14	2,45	6	16	2,41	5,80	5,90
22	15	3,45	11,90	15	1,41	1,98	4,86
23	15	3,45	11,90	15	1,41	1,98	4,86
24	13	1,45	2,10	13	-1,41	1,98	2,04
	299		86,19	346		77,16	63,92

$$M_x = \frac{\sum X}{N} = \frac{299}{24} = 12,45 \quad M_y = \frac{\sum Y}{N} = \frac{346}{24} = 14,41$$

$$r = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{63,92}{\sum(86,19)(77,16)} \\
&= \frac{63,92}{\sqrt{6650,42}} \\
&= \frac{63,92}{81550} \\
&= 0,783
\end{aligned}$$

## Pembahasan

Berdasarkan pada pengujian dari rumus Koefisien Product Moment, maka terlihat harga ( r ) sebesar 0,783 Melalui tabel harga kritik r untuk menguji signifikansi (terlampir), maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Harga r = 0,783

N = 39

Dari ( r ) empiris sebesar 0,783 dimana  $r_0$  dari tabel nilai-nilai r Product Moment untuk N = 39 yakni nilai signifikan (taraf kepercayaan 95%) yaitu 0,404 maka diketahui ( r ) empiris sebagaimana terlampir pada tabel. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh hubungan positif antara X dan Y yaitu lingkungan kerja dengan semangat kerja.

## Kesimpulan

Setelah disajikan data-data hasil penelitian dalam bentuk tabel dan dianalisis hingga sampai tahap pengujian. Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang berhasil dihimpun di lapangan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis diketahui Variabel lingkungan kerja (X) mempunyai hubungan sebab akibat yang sangat kuat dengan variabel semangat Kerja Pegawai (Y), hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi Product Moment dimana ( r ) empiris ( 0,783 ) dan tabel (0,404 ). Ini berarti bahwa hipotesis yang penulis kemukakan dapat diterima kebenarannya oleh data.
2. sekalipun Lingkungan Kerja bukanlah satu-satunya faktor yang mendukung keberhasilan untuk menciptakan semangat kerja pegawai, namun ternyata faktor lingkungan kerja cukup mempengaruhi semangat kerja pegawai. Hal ini terlihat bila dari hasil pengujian hipotesis di interprestasikan, dimana 0,783 terletak diantara 0,000 - 0,800.

## Saran-Saran

Beberapa saran yang perlu penulis kemukakan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada Pimpinan disarankan agar lebih banyak lagi mencurahkan perhatian terhadap kebutuhan-kebutuhan individu pegawainya, serta memberikan kebebasan bagi pegawainya untuk mengembangkan kreativitas mereka, serta memberikan pengalaman yang lebih luas kepada para pegawai melalui kegiatan pengembangan yang kontinyu.
2. Kepada para pegawai, khususnya yang dijadikan responden di dalam penelitian ini, disarankan agar terus meningkatkan semangat kerja dan kemampuan dalam membawa misi organisasi di bawah tingkat kompetisi yang semakin ketat, sehingga akan tercipta baik, yang secara simultan dapat meningkatkan performans organisasi dalam menghadapi persaingan global.
3. Bagi para peneliti yang berminat untuk mengkaji dan meneliti ulang penelitian ini, disarankan untuk lebih . memperdalam dan memperluas variabel-variabel penelitian, indikator-indikator penelitian, memperluas wilayah kajian dan obyek yang diteliti dan memperdalam kerangka teoritis sehingga makin memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dibidang administrasi. yang merupakan konsekuensi dalam melakukan aktivitas yang secara efisien untuk mencapai tujuan.

### **Daftar Pustaka**

- Anonim, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Alfred R. Lateineer, Teknik Memimpin Pegawai dan Bekerja, Jaya Sakti, Jakarta, 1961
- D. S. Widodo, Pengukuran Kerja, Balai Pembinaan Administrasi, UGM, Yogyakarta, 1974
- Ec. Alex Nitisemito, Minimbulkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1978
- J. Supratman, Metodologi Riset dan Aplikasinya di tempat buget Pemasaran, Fakultas Ekonomi UI, Jakarta, 1980
- J. Vredenbreght, Metode dan Teknik Pemilihan. Masyarakat, PT. Gramedia, Jakarta, 1984
- Koentjaraningrat, Metode Penelitian Masyarakat, PT. Gramedia, Jakarta 1985
- Kartini Kartono, Pengantar Metodologi Research Sosial, Alumni, Bandung, 1985
- Moekijat, Tata Ruang Kantor dan M.anagement, Alumni, Bandung, 1976
- Moekijat, Administrasi Kantor, Alumni, Bandung, 1985 Panitia Westra, Berbagai Masalah di dalam. Hubungan Kerja Kemanusiaan (Human Relation), Balai Pembinaan Administrasi UGM, Yogyakarta, 1977
- Pariata Westra, Semangat Kerta Organisasi, 1977
- Ricard M. Steers, Efektivitas Organisasi (Kaidah Tingkah Laku), Erlangga, Jakarta, 1980
- S. Prayudi Admosudirdjo, 1976, Dasar-dasar Administrasi Management dan office Management, Cetakan ke-6, Jakarta
- Soejono Soekanto, Sosiologi Suatu Pengantar, Yayasan Penerbit UI, Jakarta, 1985

- Sutrisno Hadi, Metodologi Research I & II, Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta, 1987
- The Liang Gie, Administrasi Perkantoran, Nur Cahaya, Yogyakarta, 1982
- The Liang Gie, Kamus Administrasi, PT. Gunung Agung, Jakarta, 1970
- Wiranto Arismunandar dan Heizo Saito, Penyegaran Udara, PT. Pradya Pramita, Jakarta, 1981
- Winarno Surachmad, Teknik Research Penqantar Metodologi Ilmiah, CV, Transito, Bandung, 1978
- Winarno Surachmad, Pagar-Pagar dan Teknik Research, Tarsito, Bandung, 1984
- W.J.S. Poerwadarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia, penerbit Balai Pustaka, Jakarta, 1983.