

Rifayani. H.P., Candradewini (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Perangkat Desa di Desa Suci Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut. *Prediksi* Vol. 23 (3) 254-263

## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Perangkat Desa di Desa Suci Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut

Helena Pelly Rifayani<sup>1\*</sup>, Candradewini<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Padjadjaran

Email: <sup>1</sup>[helena20003@mail.unpad.ac.id](mailto:helena20003@mail.unpad.ac.id), <sup>2</sup>[candradewini@unpad.ac.id](mailto:candradewini@unpad.ac.id)

### INFORMASI ARTIKEL

#### Riwayat Artikel:

Received:

16 September 2024

Received in revised form:

18 Oktober 2024

Accepted:

20 November 2024

#### Keyword:

*Influence, Work Environment, Work Morale*

#### Kata Kunci:

*Pengaruh, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja*

### ABSTRACT

*As providers of public services, village officials must possess high work morale, with the work environment being a significant factor contributing to its enhancement. Observable issues related to work morale include elevated absenteeism, recurrent tardiness, and the preference to complete tasks at home due to disturbances in concentration caused by noise at the Village Office. Initial observations indicate a need to enhance management associated with the work environment at the Suci Village Office. This research aims to elucidate the extent of the impact the work environment has on the work spirit of village officials at the Suci Village Office, Karangpawitan District, Garut Regency, using quantitative research methods. The correlation coefficient (R) test results reveal a robust and positive correlation of 74.9% between the work environment and work morale. The R Square value of 0.560 indicates that 56% the work morale variable can be influenced by the work environment, while the remaining 44% is influenced by unexplored variables. This underscores that effective management and an improved work environment can significantly boost the work spirit of village officials at the Suci Village Office, Karangpawitan District, Garut Regency.*

### ABSTRAK

Sebagai pemberi pelayanan publik maka para perangkat desa perlu memiliki semangat kerja yang tinggi, dimana salah satu aspek yang berkontribusi terhadap peningkatan semangat kerja adalah lingkungan kerja. Terdapat indikasi masalah terkait semangat kerja dilihat dari tingkat absensi tinggi, terlambat hadir secara berulang, serta memilih menyelesaikan pekerjaan ditempat tinggal masing-masing dikarenakan konsentrasinya terganggu akibat suara bising saat bekerja di Kantor Desa. Berdasarkan fenomena yang ada dari hasil observasi awal menunjukkan bahwa diperlukannya peningkatan pengelolaan terkait lingkungan kerja di Kantor Desa Suci. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja perangkat desa di Kantor Desa Suci Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian berdasarkan hasil uji koefisien korelasi (R) adalah 0,749, menandakan hubungan korelasi yang kuat dan positif sebesar 74,9% antara lingkungan kerja dan semangat kerja. Dengan nilai *R Square* sebesar 0,560 atau 56% variabel semangat kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Artinya semakin baik pengelolaan dan kondisi lingkungan kerja maka akan semakin mampu meningkatkan semangat kerja perangkat desa di Kantor Desa Suci Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

\* Corresponding author: [helena20003@mail.unpad.ac.id](mailto:helena20003@mail.unpad.ac.id)

## PENDAHULUAN

Dalam menunjang sebuah tujuan organisasi tentunya faktor penting dalam mendorong perubahan terletak pada pentingnya sumber daya manusia dalam mengarahkan transformasi, berperan sebagai perencana, pemikir seluruh aktivitas dalam organisasi guna mencapai tujuan. Sumber daya manusia berperan sebagai katalis utama dalam seluruh aktivitas organisasi dan instansi. Mereka mengupayakan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui kesediaan dan kesungguhan untuk berkontribusi terhadap pekerjaannya sehingga dapat dikatakan bahwa fungsi penting dalam berfungsinya suatu organisasi dijalankan oleh sumber daya manusia, sehingga bagi organisasi swasta maupun pemerintahan perlu diadakannya pengelolaan yang baik dengan tujuan agar efektivitas dan efisiensi organisasi dapat semakin meningkat (Winata, 2022).

Secara tidak langsung lembaga swasta maupun lembaga pemerintah dituntut untuk mengikuti perkembangan yang menimbulkan perubahan sehingga agar mampu menyesuaikan diri terhadap segala perubahan tersebut diperlukan pengelolaan terhadap kualitas sumber daya manusia sebagai pemegang peran penting dalam menjalankan organisasi sesuai dengan tujuan yang akan dicapai (Bestara, Habe, & Selamat, 2022). Semangat kerja tinggi yang dimiliki oleh sumber daya manusia maka mereka akan berusaha untuk terus memberikan tenaga, pemikiran, kreativitas, usaha, bakat yang dimilikinya untuk organisasi atau instansi tempat ia bekerja sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Sarumaha, Dakhi, & Dakhi, 2021).

Pada saat melakukan pekerjaan merasa senang dan bahagia sehingga menunjukkan ekspresi secara mental individu atau kelompok yang alam berusaha memberikan kualitas dan kuantitas kerja yang baik dalam lingkungan kerjanya merupakan cermin dari kondisi pegawai yang memiliki semangat kerja (Basri & Rauf, 2021). Semangat kerja yang positif dapat dijadikan sebagai salah satu fokus bagi suatu organisasi atau instansi sebagai faktor yang mampu meningkatkan produktivitas kerja, sehingga hal tersebut perlu diperhatikan. (Nitisemito, 2018).

Lingkungan kerja termasuk dalam salah satu aspek yang mampu mendorong semangat kerja sumber daya manusia guna mencapai tujuannya tersebut. Sehingga lingkungan kerja harus kondusif dan mampu menunjang kenyamanan dalam menjalankan tugasnya saat bekerja ditempat ia kerja sehingga produktivitas dapat meningkat (Duha, Duha, & Buulolo, 2021).

Penentu penting dalam mendorong semangat kerja dan produktivitas positif atau negatif dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja (Ahmad, Mappamiring, & Mustari, 2022). Setiap orang yang bekerja tentunya akan lebih nyaman melakukan aktivitas sehari-harinya jika bekerja di lingkungan yang nyaman, aman, tenang dan mendukung karena lingkungan kerja merupakan lingkungan para pegawai mengerjakan pekerjaannya dan memungkinkan adanya optimalisasi kerja sehingga mempengaruhi semangat saat bekerja dan mampu bekerja secara efisien. Hal tersebut dapat terjadi jika terciptanya rasa aman dan kondusif pada lingkungan kerja sehingga peningkatan kinerja pegawai diharapkan semakin meningkat karena kondisi yang mendukung menumbuhkan rasa aman, sehingga memungkinkan pegawai mencapai produktivitas optimal yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang dapat dirasakan secara langsung oleh pegawai yang melaksanakan pekerjaannya tersebut (Afandi, 2018).

Terkadang diabaikan oleh banyak orang sebagaimana telah disebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan sebuah faktor yang dapat berdampak signifikan terhadap semangat kerja, padahal lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memberikan dampak besar pada

efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dengan mengurangi potensi kelelahan pekerja, sehingga akan menghasilkan peningkatan semangat kerja (Nitisemito, 2018).

Terletak di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut, Kantor Desa Suci berperan sebagai badan pemerintahan yang memiliki visi misi serta tujuan guna memberikan pelayanan publik bagi masyarakat Desa Suci. Memberikan bantuan dan kemudahan bagi masyarakat sebagai bentuk kegiatan pelayanan yang dilakukan oleh lembaga berwenang merupakan definisi dari pelayanan publik (Herawan, Candradewini, & Dai, 2021). Berusaha mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi tentunya lingkungan kerja harus mampu menunjang proses kerja sehingga terbangun semangat kerja untuk menjalankan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Terdapat beberapa indikasi masalah terkait semangat kerja perangkat desa dilihat dari jumlah presensi tidak hadir dan tanpa keterangan masih dalam skala besar, kurangnya apresiasi secara khusus atas pekerjaan yang telah dicapai secara tepat waktu bagi perangkat desa kantor Desa Suci sehingga kerap kali membuat semangat kerja perangkat desa berkurang dalam menyelesaikan pekerjaannya dilihat dari masih terdapat perangkat desa yang menunda pekerjaan dan tidak melaporkan laporan kerja harian secara rutin sesuai dengan aturan yang diterapkan, masih terdapat perangkat desa yang meninggalkan tempat kerja lebih cepat dari waktu yang dijadwalkan serta jumlah hadir terlambat masuk kantor yang sangat tinggi.

Terkadang perangkat desa lebih memilih untuk bekerja di tempat tinggalnya masing-masing karena merasa kurang mampu berkonsentrasi saat bekerja di lingkungan kerja kantor desa. Belum optimalnya semangat kerja tersebut diduga terjadi karena di Kantor Desa Suci Kecamatan Karangpawitan yang belum mampu menunjang semangat kerja para perangkat desa. Indikasi terkait lingkungan kerja di Kantor Desa Suci.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi ditunjukkan terkait pengelolaan pewarnaan ruangan yang dirasa kurang nyaman dipandang dikarenakan pewarnaan kontras, kebersihan lingkungan kerja yang kurang bersih meskipun sudah ada petugas khusus kebersihan namun dari beberapa perangkat desa itu sendiri yang kurang peduli terhadap kebersihan lingkungan kerja sehingga dapat mengganggu kenyamanan perangkat desa lainnya. Pencahayaan yang kurang untuk di beberapa ruang kerja pun dapat membuat mata lekas lelah dalam melakukan pekerjaannya, sehingga diperlukan pengelolaan lebih lanjut.

Terletak di pinggir jalan raya utama membuat suasana di ruang kerja kerap kali terganggu dengan suara bising kendaraan lalu-lalang sehingga mengganggu konsentrasi saat bekerja di Kantor Desa, hal tersebut belum ada upaya pengelolaan agar suara bising berkurang. Sehingga masih terdapat perangkat desa yang lebih memilih untuk mengerjakan pekerjaannya ditempat tinggalnya masing-masing karena kurang nyaman dengan lingkungan kerjanya tersebut dan merasa dapat lebih berkonsentrasi jika melakukannya ditempat masing-masing.

Pada artikel ini penulis akan menjelaskan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja perangkat desa di Kantor Desa Suci Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.

## METODE PENELITIAN

### Identifikasi Variabel

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua variabel, yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) yaitu merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja.
2. Variabel Terikat (*Dependen Variable*) yaitu sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Semangat Kerja.

Variabel-variabel ini dinilai dengan menggunakan instrumen dan dilakukannya analisis data numerik melalui prosedur statistik.

### Subjek Penelitian

Subjek penelitian sebagai individu, benda, atau tempat yang diamati sehingga dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian yaitu perangkat desa di Kantor Desa Suci Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.

### Instrumen Penelitian

Kuesioner merupakan instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini. Memilih satu dari beberapa alternatif jawaban dari pernyataan terstruktur yang dilakukan oleh responden dan menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran kuesioner merupakan jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam pernyataan yang diberikan pada kuesioner terdapat tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap fenomena sosial sebagai bentuk opini atau persepsi yang diukur menggunakan skala likert.

### Metodologi Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif yang melibatkan pengujian teori objektif dengan mengeksplorasi hubungan antar variabel yang dapat diukur. Penelitian ini pun menggunakan metode pengumpulan data yang berasal dari data primer yaitu wawancara dan kuesioner. Penelitian ini mengandalkan data sekunder yang bersumber dari buku, literatur, jurnal, dan dokumen terkait.

### Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji analisis regresi sederhana, pengujian koefisien korelasi dan koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis melalui uji-t.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Jika jumlah masing-masing variabel hanya ada satu pengujian mengenai tingkat signifikansi dan besarnya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dilakukan melalui penerapan analisis regresi linear sederhana dengan tujuan untuk menunjukkan hubungan variabel tersebut (Sugiyono, 2006).

**Tabel 1.** Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	9.005	16.446		.548	.597
Lingkungan Kerja	.629	.186	.749	3.388	.008

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari tabel 1 diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 9.005 + 0,629 X$$

Persamaan tersebut memberikan gambaran bahwa akan menimbulkan peningkatan variabel semangat kerja (Y) setiap penambahan satu satuan variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0,629.

### Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Bertujuan guna menunjukkan hubungan positif atau negatif dalam memastikan orientasi hubungan antara dua variabel atau lebih dan untuk mengetahui intensitas atau lemahnya hubungan yang dinyatakan dalam besarnya. Penjelasan tersebut merupakan fungsi dari analisis koefisien korelasi.

Sedangkan koefisien determinasi menentukan persentase dalam menyatakan besarnya terkait pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2006).

**Tabel 2.** Hasil Uji Linear Regresi Sederhana

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749a	.560	.512	4.301

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dalam penelitian ini, koefisien korelasi (R) adalah 0,749, menandakan hubungan korelasi yang kuat sebesar 74,9% antara lingkungan kerja dan semangat kerja. Sehingga termasuk dalam kategori kuat terkait hubungan dua variabel tersebut dan dapat diketahui arah antar variabel tersebut bernilai positif.

Lebih lanjut, hasil analisis regresi linear sederhana di atas terlihat koefisien determinasi (*R Square*) yaitu 0,560. Angka tersebut menunjukkan bahwa 56% variabel semangat kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji-t, yaitu metode yang digunakan untuk memastikan apakah variabel independen mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen dan untuk menilai tingkat signifikansinya (Sugiyono, 2006). Berdasarkan penjelasan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja dalam pelaksanaan tugas yang dikatakan oleh Alex S. Nitisemito sebagai teori yang digunakan pada penelitian ini untuk dibuktikan secara statistik.

Hasil uji-t menunjukkan nilai Sig sebesar 0,008 lebih kecil dari taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  ( $0,008 < 0,05$ ). Hal ini menegaskan adanya pengaruh besar antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja perangkat desa di Kantor Desa Suci.

## PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja di Kantor Desa Suci Kecamatan Karangpawitan Kabupaten masih perlu dilakukan pengelolaan agar dapat memberikan kenyamanan bagi para perangkat desa yang bekerja. Hal itu dapat dilihat dari hasil jawaban tanggapan responden dan juga di ketahui bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi para perangkat desa. Diketahui akan menimbulkan peningkatan variabel semangat kerja (Y) setiap penambahan satu satuan variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0,629 berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika lingkungan kerja semakin baik maka akan meningkatkan semangat kerja.

Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Uji tersebut mengungkapkan hubungan yang kuat dan berorientasi positif sebesar 74,9% antara kedua variabel. Berdasarkan hal tersebut, jika lingkungan kerja dapat dikelola secara lebih baik maka akan secara signifikan meningkatkan dampak positif terhadap semangat kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif dalam menunjang perangkat desa mengerjakan pekerjaannya di Kantor Desa Suci perlu dikelola kembali selaras dengan hasil responden yang mengatakan jika lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak positif terhadap semangat kerja mereka dalam melakukan pekerjaannya saat bekerja di Kantor Desa Suci.

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja tersebut diukur berdasarkan suasana kerja, hubungan antar pegawai, serta tersedianya fasilitas kerja. Berdasarkan hasil responden yang setuju terkait lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja secara positif jika lingkungan kerja tersebut dapat memberikan rasa nyaman dan kondusif dalam melakukan pekerjaannya dimulai terkait suasana kerja diantaranya sehingga masih perlu dilakukan pengelolaan terkait ketersediaan fasilitas kerja, pertukaran udara di beberapa tempat, penerangan ruangan, pengelolaan kebersihan di lingkungan kerja dan pengelolaan pengendalian suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan saat bekerja untuk mewujudkan suasana kerja yang lebih baik.

Lingkungan kerja yang positif ditandai dengan kenyamanan, keamanan, kebersihan, dan menjang penyelesaian tugas disebut sebagai lingkungan kerja yang kondusif, sehingga keseluruhan tersebut mempengaruhi semangat dan gairah kerja. Hal tersebut dapat

mendorong para perangkat desa untuk beroperasi lebih efektif dan mencapai kinerja optimal yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerjanya.

Kondisi lingkungan kerja menentukan semangat kerja perangkat desa Kantor Desa Suci, fenomena tersebut diperkuat oleh tanggapan responden yang menunjukkan komposisi warna pada ruang kerja dan kebersihan di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan saat bekerja, pencahayaan masih perlu diperhatikan agar mata tidak lekas lelah dan agar dapat membantu memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta dapat berkonsentrasi saat bekerja dengan baik jika jauh dari kebisingan yang dapat mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan.

Dengan begitu, jika lingkungan kerja dapat dikelola dan ditingkatkan, maka perangkat desa akan lebih nyaman dan tenang dalam menjalankan aktivitas kerjanya, mengurangi rasa malah dan keinginan untuk bekerja di tempat tinggal masing-masing, pada akhirnya akan meningkatkan semangat kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukan nilai *R Square* sebesar 0,560, maknanya variabel lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap variabel semangat kerja sebesar 56%.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Merujuk pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan dipaparkan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja di Kantor Desa Suci Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran umum mengenai variabel Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja perangkat desa di Kantor Desa Suci Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut melalui hasil analisis deskriptif dan observasi berdasarkan sejumlah karakteristik yaitu terhadap usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan jabatan kerja. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki dimensi yang mendominasi terkait kenyamanan perangkat desa saat bekerja yaitu dimensi Suasana Kerja karena dalam suasana kerja terdapat salah satu pernyataan terkait kebersihan lingkungan dan pentingnya menjaga serta mengelola kebersihan lingkungan kerja agar terciptanya rasa nyaman dan mampu meningkatkan kegairahan dan semangat kerja saat melakukan pekerjaan di kantor. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil responden yang menganggap bahwa kebersihan di lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan saat bekerja sehingga lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dapat memberikan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja secara tidak langsung. Serta dalam dimensi Suasana Kerja pada tingkat kebisingan yang kerap kali mengganggu konsentrasi perangkat desa saat melakukan pekerjaannya di kantor perlu diadakannya pengelolaan agar dampak yang diberikan tidak terlalu mengganggu kenyamanan dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di kantor desa.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Semangat Kerja perangkat desa di Kantor Desa Suci Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut berdasarkan hasil berupa respon terhadap pengisian kuesioner menunjukkan bahwa hasil dari perhitungan uji koefisien korelasi (*R*) adalah 0,749, menandakan hubungan korelasi yang kuat sebesar 74,9% antara lingkungan kerja

- dan semangat kerja. Sehingga termasuk dalam kategori kuat terkait hubungan dua variabel tersebut dan dapat diketahui arah antar variabel tersebut bernilai positif.
3. Hasil analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini menunjukkan hasil koefisien determinasi (R Square) yaitu 0,560. Nilai ini diperoleh dari pengkuadratan koefisien korelasi (R) yaitu  $0,749 \times 0,749 = 0,560$ . Angka tersebut menunjukkan bahwa 56% variabel semangat kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.
  4. Berdasarkan hal diatas, dapat dilihat juga dari hasil pengujian hipotesis penelitian yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja perangkat desa di Kantor Desa Suci Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut. Artinya semakin baik pengelolaan dan kondisi lingkungan kerja maka akan semakin mampu meningkatkan semangat kerja perangkat desa di Kantor Desa Suci Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut. Hal ini didasari oleh hasil uji-t dengan diketahui nilai Sig. sebesar  $0,008 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,388 > t$  tabel 2,262. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh besar antara variabel X yaitu Lingkungan Kerja terhadap variabel Y yaitu Semangat Kerja perangkat desa di Kantor Desa Suci Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dicapai, peneliti memberikan rekomendasi yang dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait dengan hasil penelitian ini. Berikut saran-saran yang dapat disampaikan:

### a. Saran Praktis

1. Berdasarkan hasil penelitian, pada dimensi Suasana Kerja terdapat indikator Kebersihan di Lingkungan Kerja, perangkat desa Kantor Desa Suci merasa menjaga kebersihan di tempat kerja wajib dilakukan semua orang yang ada di lingkungan kerja karena masih kurangnya pengelolaan dan kepedulian terhadap kebersihan yang mengganggu kenyamanan saat bekerja di Kantor Desa Suci, sehingga bagi pihak Kantor Desa Suci Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut diharapkan mampu lebih memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja melalui peningkatan kesadaran akan manfaat dan pentingnya dari kebersihan lingkungan kerja yang dapat dilakukan dengan upaya pemeriksaan dan perawatan fasilitas kantor seperti tersedianya alat kebersihan, tempat pembuangan sampah yang terjangkau di sekitar ruang kerja, sehingga dapat memberikan kondisi kerja yang nyaman. Hal tersebut perlu dikelola agar lebih baik karena berdasarkan hasil responden menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dapat memberikan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja.
2. Lalu pada indikator Kebisingan yang Dapat Dikendalikan dari hasil responden menunjukkan bahwa kebisingan kendaraan yang lalu-lalang masih terdengar sampai ke dalam tempat kerja dan mempengaruhi fokus serta mengganggu konsentrasi perangkat desa saat bekerja sehingga para perangkat desa dapat berkonsentrasi lebih baik jika jauh dari kebisingan. Berdasarkan fenomena tersebut, maka perlu pengelolaan serta pengendalian kebisingan yang terdengar hingga menimbulkan rasa tidak nyaman saat bekerja di kantor tersebut dengan cara memasang peredam di area kantor untuk meminimalisir suara yang masuk.

3. Berdasarkan hasil penelitian, pada dimensi Hubungan dengan Rekan Kerja terdapat indikator yang menyatakan dengan adanya penghargaan berupa pengakuan dapat membuat semakin rajin dan bersemangat kerja, sehingga akan lebih baik jika diadakannya apresiasi bagi perangkat desa yang sudah secara rutin hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan dan juga bagi perangkat desa yang sudah mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu guna meningkatkan semangat kerja dan kepatuhan atas peraturan yang berlaku. Sehingga diharapkan dapat mengurangi penundaan pekerjaan dan juga diharapkan dapat mengurangi tingkat keterlambatan yang masih sering terjadi saat ini serta mengurangi jumlah absensi yang tinggi. Hal tersebut bisa menjadi langkah yang bagus jika dapat direalisasikan.
4. Berdasarkan hasil penelitian, pada dimensi Tersedianya Fasilitas Kerja masih perlu memaksimalkan dan menyesuaikan keperluan mulai dari meja, kursi, fasilitas rapat, ATK, dan perangkat lunak lainnya sehingga dapat memudahkan dalam bekerja.

#### b. Saran Akademis

Bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang tertarik untuk mendalami tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan cara menambahkan jumlah responden agar memperoleh hasil yang lebih luas dan dapat menguji variabel lainnya selain lingkungan kerja yang diduga dapat mempengaruhi semangat kerja diantaranya yaitu gaji, kebutuhan rohani, suasana santai, hubungan kerja, penempatan kerja, kesempatan untuk maju, insentif (Nitisemito, 2018).

### DAFTAR PUSTAKA

- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja : Tunjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sunyoto, D. (2016). *Statistika Deskriptif dan Probabilitas*. Yogyakarta: PT BUKU SERU.
- Sugiyono. (2006). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 103-120.
- Bestara, N. N., Habe, H., & Selamat. (2022). Semangat Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Dikombis : jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai*, 207-218.
- Sarumaha, W. E., Dakhi, Y., & Dakhi, P. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *PARETo : Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 26-35.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

- Herawan, H., Candradewini, & Dai, R. M. (2021). Implementasi Kebijakan Peningkatan Layanan Administrasi Kependudukan dalam Pembuatan KTP EL di Kabupaten Bandung. *Responsive*, 4(1), 23-28.
- Duha, S. H., Duha, T., & Bulolo, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai yang Dimediasi oleh Kepemimpinan (Studi pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 103-114.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287-298.