

LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DAMPAKNYA PADA SEMANGAT KERJA PEGAWAI

Robiyati Podungge

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo

e-mail: robiyatipodungge@ung.ac.id

Abstract: *This study aims to test and prove empirically whether there is an effect of the physical work environment on employee morale. The research focuses on the Gorontalo Province Social Service. This study involved 54 employees as respondents. Data obtained from the results of data collection and analysis using simple regression analysis. The regression analysis test results show that the significant value of t is smaller than alpha and the t -test value is greater than the t table so that H_0 is rejected and H_1 is accepted or the Physical Work Environment has a positive and significant effect on Work Spirit. The effect of physical work environment (X) is equal to $0.000 < 0.05$ and t count $7.339 > t$ table 1.675 . The independent variable (physical work environment) contributes to influencing the dependent variable (morale). The remaining 0.491 or 49.1% in the form of other factors that were not researched which might be influenced by other variables.*

Keywords: *Physical Work Environment; Work Spirit*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai. Penelitian mengambil fokus di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Penelitian ini melibatkan responden sebanyak 54 orang pegawai. Data yang diperoleh dari hasil pengumpulan dan analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil uji analisis regresi yang menunjukkan bahwa nilai signifikan t hitung lebih kecil dari alpha dan nilai uji t hitung lebih besar dari t tabel sehingganya H_0 ditolak dan H_1 diterima atau Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Pengaruh lingkungan kerja fisik (X) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan t Hitung $7,339 > t$ tabel $1,675$. Variabel independen (lingkungan kerja fisik) memberikan kontribusi untuk mempengaruhi variabel dependen (semangat kerja). Adapun sisanya sebesar $0,491$ atau sebesar $49,1\%$ berupa faktor lain yang tidak diteliti yang kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: **Lingkungan Kerja Fisik; Semangat Kerja**

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja, seperti kita ketahui bersama bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik adalah lingkungan kerja yang berhubungan dengan pegawai. Lingkungan kerja

yang merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan

untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan pegawai mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya semangat kerja pegawai.

Namun jika lingkungan kerja dalam suatu organisasi itu baik, sarana dan prasarana memadai, ruang kerja yang bersih, semua barang yang ada di ruangan kerja tertata rapi, ruangan sejuk, ventilasi udara bagus, hubungan antar individunya pun baik, maka tidak menutup kemungkinan bagi pegawai tersebut akan memberikan kinerja yang optimal, yang ada akhirnya akan menjadikan pegawai yang inspiratif dan produktif, sehingga organisasi akan mampu mengembangkan organisasinya dengan efektif dan efisien.

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Semangat kerja juga merupakan aktivitas yang dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, setiap perusahaan akan berusaha seoptimal mungkin mengupayakan produktivitas kerja para karyawannya agar dapat lebih ditingkatkan kembali semangat kerja tersebut.

Menurut Hasibuan (2003:160) semangat kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Karyawan merupakan alat utama untuk menggerakkan atau menjalankan organisasi. Karyawan diberi tugas – tugas untuk dikerjakan agar mencapai tujuan organisasi.

Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur lingkungan fisik adalah; (1) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai seperti fasilitas tempat duduk, dan computer. (2) Lingkungan perantara umum yang mempengaruhi kondisi pegawai, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan keamanan. Sedangkan untuk semangat kerja diukur menggunakan indikator; (1) Absensi, (2) Kerja sama, (3) Tingkat kepuasan, (4) Kedisiplinan.

METODE PENELITIAN

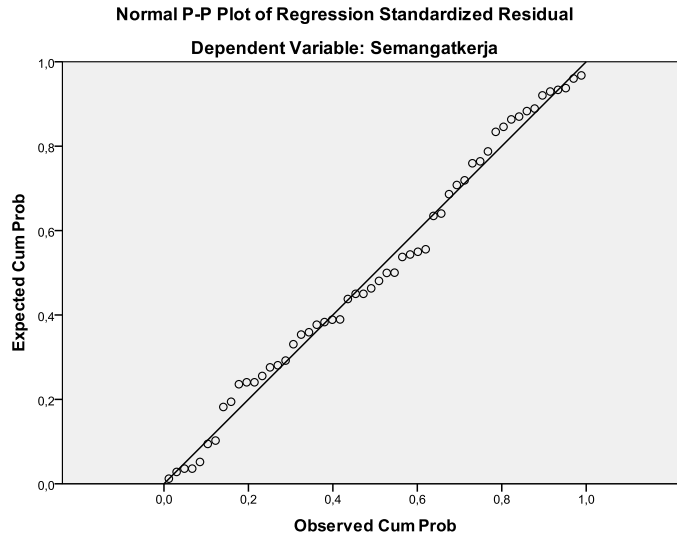
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara fisik terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Penelitian ini melibatkan 54 orang responden yang ditentukan dengan metode sensus. Data yang diperoleh dari hasil pengumpulan dan analisis data menggunakan analisis regresi sederhana.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data menggunakan metode grafik p-plot dengan ketentuan, data dinyatakan normal jika penyebaran pola titik –

titik berada dekat dan mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 1. P-plot

Berdasarkan penjelasan dan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah terdistribusi normal.

Hasil Analisis Regresi

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,204	3,534		6,283	,000
Lingkungan kerja fisik	,562	,077	,713	7,339	,000

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan output olahan spss 19 nilai Constant (α) sebesar 22.204 dan memiliki nilai Trust (b / koefisien regresi) sebesar 0,562. Adapun persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 29,908 + 0,562X + e$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 22.204 artinya nilai konsisten variabel lingkungan kerja fisik sebesar

22.204. dengan kata lain ketika tidak terdapat pengaruh dari variabel indenpenden X (lingkungan kerja fisik) terhadap variabel denpenden Y (semangat kerja). Maka diperoleh nilai sebesar 22.204 satuan per poin variabel indenpenden (lingkungan kerja fisik).

2. Nilai koefisien Regresi variabel indenpenden (x) sebesar 0,562 artinya bahwa setiap penambahan

1% nilai Trust, maka nilai lingkungan kerja fisik akan bertambah sebesar 0,562. Nilai koefisien regresi memiliki nilai positif, dengan demikian arah pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) positif.

Berdasarkan tabel uji t-test untuk melihat pengaruh variabel independent (lingkungan kerja fisik) dan variabel dependen (semangat

kerja) dari hasil pengolahan data spss 19 di atas diketahui nilai t-hitung sebesar 7.339 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Nilai t-hitung $> t\text{-tabel} = 54 - 1 - 1 = 52 : 0,05 = 1.675$ artinya terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja. Dengan kata lain hipotesis pertama (H_a) dapat dibuktikan atau diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 2. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,713 ^a	,509	,499	3,99263

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik

b. Dependent Variable: Semangat kerja

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi di atas diketahui nilai R sebesar 0,713 artinya terdapat pengaruh yang kuat antara variabel independent terhadap variabel dependen. Nilai R-square sebesar 0,509 atau 50,9% variabel independent (lingkungan kerja fisik) memberikan kontribusi untuk mempengaruhi variabel dependen (semangat kerja). Adapun sisanya sebesar 0,491 atau sebesar 49,1% berupa faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian melalui sebaran angket menghasilkan bahwa lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Hal ini dilihat dari hasil jawaban instrument melalui pertanyaan dari beberapa indikator

salah satunya indikator tertinggi yaitu sirkulasi udara kualitas udara di sekitar ruangan bekerja baik. Adanya lingkungan kerja fisik yang mendukung agar terjalannya kerja yang baik akan memberikan pengaruh pegawai akan merasa semangat untuk mengerjakan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh teori Menurut Setiasih (2004:79) mengatakan bahwa agar dapat bekerja dengan penuh semangat, seseorang membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, setrampil apapun kemanapun seseorang 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.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh variabel indenpenden (lingkungan kerja fisik) dan variabel denpenden (semangat kerja) dari hasil pengolahan data spss 19 memperoleh nilai t-hitung sebesar 7.339 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 54-1-1 = 52:0,05 = 1.675$ artinya terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja dengan kata lain hipotesis pertama (H_a) dapat dibuktikan atau diterima.

Indikator tertinggi sebesar 90,2% pada variabel lingkungan kerja fisik yaitu pada indikator sirkulasi udara pada pertanyaan mengenai kualitas udara di sekitar ruangan bekerja baik, indikator tertinggi sebesar 89,8% pada variabel semangat kerja pada kerja sama dengan pernyataan tentang saya merasa adanya kerjasama yang baik antara pegawai.

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner memperoleh jawaban dari pegawai bahwa pegawai bekerja penuh dengan semangat karena adanya lingkungan kerja fisik yang

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai. Indikator tertinggi pada variabel lingkungan kerja fisik yaitu pada indikator sirkulasi udara pada pertanyaan mengenai kualitas udara di sekitar ruangan bekerja baik, indikator tertinggi pada variabel semangat kerja pada kerja sama dengan pernyataan tentang saya merasa adanya kerjasama yang baik

dapat membantu terjalannya pekerjaan, Seperti penerangan/ cahaya di tempat kerja yang baik, sirkulasi udara di tempat kerja juga baik karena terdapat ventilasi udara yang membantu kelancaran sirkulasi udara di sekitar tempat kerja, Temperatur dan suhu udara baik karena fasilitas AC atau pending udara yang sudah memadai, pada indikator keamanan dinilai cukup baik dan memadai. Pegawai pada kantor tersebut juga terlihat semangat karena didorong dengan motivasi Kepala Dinas untuk lebih meningkatkan kemauan pegawai dalam bekerja dan meningkatkan disiplin dari pegawai dalam mengerjakan tanggungjawabnya, dapat dilihat juga dari kerja sama pegawai dalam bekerja yaitu adanya kemauan dalam membantu rekan kerja jika mengalami kesulitan dan adanya kerja sama yang baik antar pekerja, kepuasan kerja pada pegawai juga baik karena didukung oleh fasilitas yang memadai sehingga menimbulkan semangat pegawai dalam menjalankan tugas – tugasnya.

antara pegawai. Dalam penelitian ini terlihat bahwa adanya lingkungan kerja fisik yang baik maka akan mempengaruhi semangat kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2002. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Alex, S Nitisemito, 2008, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan dan Utama, I Wayan Mudiarta. (2012).

- Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aurella Potu, 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Vol. 1 No 4.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Diana Khairani, 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Vol. 2 No.1
- Hasibuan, Malayu, SP. 2014. *Organisasidan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri Wijaya, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Vol. 2 No1.