

## **Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Karyawan**

**Arfimasri<sup>1</sup>, Vika Nofrianti<sup>2</sup>**

*<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia*

*<sup>1</sup>[Arfimasri@gmail.com](mailto:Arfimasri@gmail.com)*

### ***Abstract***

*Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja terhadap SemangatKerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Solok. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Solok dengan jumlah populasi sebanyak 65 orang karyawan. Dengan pengambilan sampel menggunakan metode Total Sampling, yaitu 65 orang karyawan.*

*This research was conducted at the Transportation Office of Solok Regency. The purpose of this research is to find out whether there is a positive relationship between the Work Environment and the Work Spirit of the Solok Regency Transportation Agency Employees. In this study, the object of research was the Employees of the Department of Transportation of Solok Regency with a population of 65 employees. With sampling using the Total Sampling method, which is 65 employees.*

***Keywords:*** *Work Environment and Employee Spirit*

### **Pendahuluan**

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal.

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja (Mardiana, 2005).

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan. Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Faktor insentif dan lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Insentif atau tambahan penghasilan merupakan hal yang dapat memacu kinerja maupun semangat kerja karyawan

untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan. Panggabean (2002:89). Dinas Perhubungan Kabupaten Solok merupakan instansi pemerintahan yang berfungsi sebagai unsur pelaksana bidang perhubungan beralamat Koto Baru, Kubung, solok, Sumatera Barat. Salah satu tugas Dinas Perhubungan dalam bidang perhubungan adalah melakukan pengujian kendaraan bermotor. Pengujian kendaraan bermotor dilakukan setiap enam bulan sekaliterhadap kendaraan – kendaraan bermotor, sesuai Peraturan Pemerintah nomor 55 tahun 2012 tentang kendaraan bermotor yaitu mobil penumpang, mobil bus, mobil barang. Pengujian terhadap kendaraan bermotor tersebut dilakukan untuk mengetahui kelayakan kendaraan dalam beroperasi di jalan raya dan mengetahui misi dari kendaraan bermotor sesuai dengan standar yang dimiliki Dinas Perhubungan Kabupaten Solok. Terdapat dua jenis pengujian kendaraan bermotor yaitu pengujian kendaraan bermotor pertama kali dan berkala. Dalam pengujian kendaraan bermotor pertama kali maupun berkala sama, dimulai dengan pemohon melakukan pembayaran biaya retribusi. Setelah itu pemohon melakukan pendaftaran dengan menyerahkan dokumen berupa foto copy surat kelengkapan kendaraan. Bagi pemohon yang baru pertama kali melakukan pengujian petugas akan mencatat data pemohon terlebih dahulu, apabila sudah terdaftar petugas hanya melakukan pengecekan terhadap dokumen.

Alur berikutnya pemohon menerima blanko pendaftaran uji dan pemeriksaan uji dan menyerahkan kepada petugas penguji kendaraan. Setelah dilakukan pengujian kendaraan bermotor oleh petugas maka akan diterima hasil dari pengujian. Bagi kendaraan lulus pengujian, pemohon mendapatkan buku uji yang berlaku selama enam bulan dan kendaraan yang tidak lulus pengujian wajib melaksanakan pengujian kembali. Dari alur di atas dan keadaan yang terjadi saat ini pada Dinas Perhubungan terdapat beberapa permasalahan, yaitu pada bagian pembayaran, pendaftaran dan pengujian. Terdapat dua permasalahan pada bagian pembayaran, permasalahan pertama yaitu masih terjadi kesalahan dalam perhitungan laporan pembayaran, sehingga dilakukan pembuatan ulang laporan pembayaran yang mengakibatkan dapat mengurangi atau mengganggu waktu bagian bendahara dalam mengerjakan tugas yang lain. Permasalahan ke dua pada bagian pembayaran yaitu Kepala UPTD tidak dapat melihat laporan pembayaran apabila dibutuhkan sewaktu-waktu untuk diinformasikan ke dinas perhubungan provinsi, karena diperlukan waktu untuk membuat laporan pembayaran, bergantung pada periode yang dibutuhkan sehingga beberapa kali mendapat keluhan (Mursalini & Kasih, 2020).

Lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Solok sangat berpengaruh, karena lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan semangat kerja dan berdampak baik terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan semangat yang mendalam sehingga membawa keperasaan dan mendapatkan hasil kinerja yang memuaskan. Faktor pendorong terjadinya semangat kerja adalah hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, terdapat lingkungan kerja yang bersahabat, minatnya seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, faktor gaji atau upah yang tinggi, status sosial pekerjaan, tujuan pekerjaan.

Lalu-lintas merupakan masalah penting karena lalu-lintas adalah sarana untuk bergerak dari satu tempat ke tempat yang lain, apabila lalu lintas terganggu atau terjadi kemacetan.

---

**Tinjauan Teori****Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang berpengaruh pada kinerja karyawan yang meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun (Ismi Nabila, Sri Suryoko, 2013).

Pengertian Lingkungan Kerja Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (MURSALINI, 2019).

**Metode Penelitian****Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah dimana tempat mencari suatu informasi, keterangan, hal-hal yang sangat penting untuk proses penelitian. Penelitian dilaksanakan atau mengambil objek penelitian pada Dinas perhubungan Kabupaten Solok adalah : Jorong Kajai, Kecamatan Kubung Kabupaten Solok, Sumatera Barat 27361 Jl. Lintas Solok-Padang.

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan kuantitatif adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, Kuesioner dan observasi.

**Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah;

**1. Data Kualitatif**

Data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

**2. Data kuantitatif**

Data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### Sumber Data.

Data merupakan faktor yang penting untuk menunjang suatu penelitian. Data penting yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari para responden, dimana data tersebut diperoleh melalui penyerahan kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Deskriptif

Dalam melakukan penelitian ini sesuai dengan tujuan yang ingin di capai, maka penulis akan mengelompokkan dalam karakteristik atau gambaran umum responden berdasarkan atas kriteria-kriteria sebagai berikut:

#### Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan data primer yang telah di olah, maka hasil dari penyebaran responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat di lihat pada Tabel 4.1 berikut

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	52 Orang	80 %
Perempuan	13 Orang	20 %
<b>Total</b>	<b>65 Orang</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data diolah sendiri*

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas di ketahui bahwa dari penelitian terhadap 65 responden menunjukkan bahwa penggolongan berdasarkan jenis kelamin yaitu yang paling banyak adalah jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 52 orang atau 80% dari total responden, dan yang perempuan sebanyak 13 orang 20% dari total responden. Dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, maka dalam penelitian ini Karyawan Dinas Perhubungan lebih banyak yang laki-laki dari pada perempuan dengan selisih 80%.

#### Karakteristik Berdasarkan Usia

Dari penelitian 65 orang responden dengan klasifikasi berdasarkan umur dapat di tunjukkan pada tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Berdasarkan Usia**

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase
20 – 29	22 Orang	34 %
30 - 39	11 Orang	17 %
40 – 49	11 Orang	17 %
50 – 59	14 Orang	22 %
>60	7 Orang	10 %
<b>Total</b>	<b>65 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah sendiri*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa dari 65 orang responden yang paling banyak berusia lebih dari 20-29 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 34%, diikuti oleh yang berusia 50-59 tahun sebanyak 14 orang atau 22%,%, berusia 11 orang atau 17% dari total responden, terkecil berusia lebih dari 60 tahun yaitu 7 orang atau 10% dari total responden.

**Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Dari penelitian 65 orang responden dengan klasifikasi berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel 4.3 berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SMA/SMK	40 Orang	61 %
Diploma	3 Orang	5 %
Sarjana	22 Orang	34 %
<b>Total</b>	<b>65 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah sendiri*

Berdasarkan tabel 4.3 yang tersaji diatas dapat dilihat bahwa responden yang tingkat pendidikannya terbanyak adalah SMA/SMK sebanyak 40 orang atau 61%, diikuti oleh pendidikan Sarjan sebanyak 22 orang atau 34% dan yang paling sedikit adalah yang pendidikan terakhirnya Diploma sebanyak 3 orang atau 5% dari total responden.

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan mengenai hasil analisis yang telah dilakukan. Dapat diketahui bahwa variabel independen signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan interperensi hasil analisis regresi sederhana maka didapat persamaan :

$$Y = 29,806 + 0,308X$$

Dari hasil analisis regresi linear diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut :

- a. Konstanta bernilai 29,806 artinya apabila Lingkungan Kerja (X) nilainya tetap atau sama dengan nol, maka Semangat Kerja Karyawan (Y) akan bernilai sebesar 29,806.
- b. Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,308 adalah positif. Artinya terjadi hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan. Bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel Lingkungan Kerja (X) dimana faktor-faktor lain konstan, maka akan dapat meningkatkan Semangat Kerja Karyawan sebesar 0,308.  
Semakin tinggi Lingkungan Kerja maka Semangat Kerja Karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan analisis koefisien regresi  $R^2$  (R square) pengujian dengan program yang dibuat menggunakan *SPSS 22 for windows* dapat nilai R sebesar 0,4 hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan dengan Semangat Kerja Karyawan. Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka  $R^2$  (R square) sebesar 0,160 atau 16 % hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) sebesar 16 %, sedangkan sisanya sebesar 84 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Diantaranya seperti iklim organisasi, fasilitas, bonus, keterampilan dan loyalitas karyawan.

Berdasarkan uji t dapat kita lihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  pada Lingkungan Kerja adalah sebesar 3,463 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 Untuk menentukan signifikan menggunakan  $\alpha = 5\%$  (Signifikansi 5% atau 0,05). Untuk menentukan  $t_{tabel}$  dapat dicari pada tabel uji 1 sisi dengan (df)  $n-k = 63$  didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,669. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari t tabel yaitu  $3,463 > 1,669$  dan nilai signifikansinya  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## Kesimpulan

Sebagai uraian penutup dari skripsi ini, maka penulis dapat memberikan beberapa kesimpulan. Adapun kesimpulan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Dari persamaan hasil regresi linear sederhana dapat disimpulkan bawa:
  - a. Konstanta bernilai 29,806 artinya apabila Lingkungan Kerja (X) nilainya tetap atau sama dengan nol, maka Semangat Kerja Karyawan (Y) akan bernilai sebesar 29,806.
  - b. Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,308 adalah positif. Artinya terjadi hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan. Bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel Lingkungan Kerja (X) dimana faktor-faktor lain konstan, maka akan dapat meningkatkan Semangat Kerja Karyawan sebesar 0,308.

2. Berdasarkan analisis koefisien regresi  $R^2$  (R square) sebesar 0,160 atau 16 % hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) sebesar 16 %, sedangkan sisanya sebesar 84 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini..  
Berdasarkan uji t Lingkungan Kerja nilai nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 3,463 > 1,669 dan nilai signifikansinya  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

### Daftar Pustaka

- Alwi, M., & Sylvana, A. (2016). Terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makassar, 2, 31–46.
- Anwar, H. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda, 1(1), 348–358.
- Aziz, A., Pratama, N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja ( Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. *Journal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119–129.
- DR. IR. Eddy Soeryanto Soegoto. jakarta, (2009). Entrepreneurship Menjadi Pebisnis ulung. hal 249.
- Erni, Nofi, H. (2005). Usulan Perbaikan Sistem Dan Lingkungan Kerja Bagian Printing Di PT. Alcan Packaging Flaxipack. *Jurnal Inovisi*, 4(2), 99–108.
- Emosional, K., & Kinerja, T (2010). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen*, 8(2) 19-35.
- Halimah, N., & Halimah, N. (2014). Pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor kecamatan kaliorang kabupaten kutai timur. *E Journal Administrasi Negara*, 2, 1926–1937.
- Handayani, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ssemangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Bumi Karsa Makassar. *Jurnal Riset Edisi Xv Unibos Makassar April 2017*, 3(4), 87–65.
- Ismi Nabila, Sri Suryoko, S. L. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PJ.Muria Jaya Kudus. *Journal Of Social And Politic*, 1–7.
- Mandasari, W. (N.D.). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Manajemen*.
- M. Toha Anggoro, dkk.Jakartan (2011). Metode Penelitian. hal 5.31
- Ismi Nabila, Sri Suryoko, S. L. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PJ.Muria Jaya Kudus. *Journal Of Social And Politic*, 1–7.
- MURSALINI, W. I. (2019). Analisis Pengaruh Tenaga Kerja dan Jam Kerja Terhadap Produksi Tahu di Kota Solok. *Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Mursalini, W. I., & Kasih, T. D. (2020). Analisis Dampak Karakteristik Individu Dan Fasilitas Kerja Terhadap Tugas Dan Tanggung Jawab Karyawan. *Jurnal ADVANCED*, 14(1), 13–19.

