



Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Bonepantai

**Intan Yunus Yusuf¹, Melizubaidah Mahmud², Irina Popoi³, Meyko Panogoro⁴,
Agil Bahsoan⁵**

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo
e-mail: intanyunusyusuf@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di kantor camat bonepantai sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, angket dan dokumentasi. metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai di kantor camat bonepantai, dimana dalam hasil penelitian ini diperoleh sebesar 58,5,% dari variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di kantor camat bonepantai, sedangkan 41,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Semangat Kerja Pegawai.*

Abstract

This research aims to determine the influence of the work environment on employee morale at the Bonepantai Subdistrict office, while data are collected through observation, questionnaires, and documentation. This research employs a quantitative research method. The results indicate that the work environment variable positively influences employee morale at the Bonepantai subdistrict office. In this research, it was indicated that 58.5% of the variation in employee morale at the Bonepantai Subdistrict office is attributed to the work environment variable, while 41.5% is influenced by variables which are not examined in this research.

Keywords: *Work Environment, Employee Morale*

PENDAHULUAN

Semangat kerja pegawai adalah perasaan pegawai dirinya, pekerjaan, manajer/pemimpin, lingkungan kerja, dan kesuruhan kehidupan kerja sebagai pegawai. Semangat pegawai memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap semangat yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya. Sedangkan kerja pegawai juga di definisikan oleh Pohan (2017), yang menyatakan bahwa semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang memperoleh kinerja pegawai. Napoleon yang dikutip Manning dan Curtis dalam Kaswan (2015:200) pernah menyatakan, *An army's success depends on its size, equipment, experience, and morale, morale is worth more than all of other elements combined.* Kesuksesan pasukan/tim tergantung pada ukuran, peralatan, pengalaman, dan semangat, semangat bernilai lebih dari perpaduan semua unsur yang lain.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Bonepantai. Penetapan lokasi ini berdasarkan permasalahan yang ada dan peneliti tertarik untuk menindak lanjuti masalah yang ada. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Guna untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Bonepantai.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden sudah terkumpul. Kegiatan pada analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dikemukakan pembahasan hasil penelitian tentang pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Bonepantai. (Panigoro et al., 2022) Kinerja dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

(Gobel et al., 2023) Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik juga dapat membantu perusahaan dalam mencapai apa yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Menurut (Tulenan, 2015) lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan bekerja atau tempat di mana semua kegiatan kerja berlangsung. Operasionalisasi teori tentang Lingkungan Kerja dalam penelitian ini adalah menurut Sari, Megawati dan Harianto (2020:33) menyatakan lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memiliki fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. Menurut Hasibuan (2013) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan pekerjaannya yang baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Indikasi turunannya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogongan.

Sedangkan menurut (Mokodompit et al., 2023) Salah-satu upaya dalam menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi atau bahkan meningkatkan kinerja yang

dimiliki oleh pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif. Pegawai akan merasa lebih betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hal tersebut didukung serta diperkuat dengan adanya teori yang menjelaskan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja yang memadai dengan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif regresi linier sederhana yang melihat pengaruh antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun variabel bebas pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (variabel X) dan variabel terikat adalah Semangat Kerja Pegawai (variabel Y).

Subjek penelitian ini adalah pegawai yang ada di Kantor Camat Bonepantai yang berjumlah 30 orang Pegawai dengan jumlah sampel yang diambil yaitu 30 Pegawai di Kantor Camat Bonepantai. Masalah dan tujuan penelitian yaitu peneliti ingin mengukur besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai dengan tahap-tahapan penelitian diantaranya yaitu pengujian validitas dan reliabilitas item soal atau instrument kedua variabel yang dimaksudkan untuk menguji ketepatan alat ukur yang akan digunakan untuk penelitian ini. Seluruh item butir soal yang berjumlah 48 butir soal diantaranya variabel Lingkungan Kerja (X) berjumlah 24 butir soal dan variabel Semangat Kerja (Y) berjumlah 24 butir soal. Semua item butir soal dinyatakan valid dengan melihat nilai $R_{hitung} >$ dari R_{tabel} . Kemudian nilai reliabilitas untuk kedua variabel dinyatakan sangat tinggi dan *reliabel* (handal) untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Selanjutnya diadakan pengujian asumsi klasik sebagai uji prasyarat analisis yaitu pengujian normalitas data dan heterokedastisitas. Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *kolmogrov-Smirnov test* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,451 dimana nilai ini lebih besar dari α 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Selanjutnya pengujian regresi linier sederhana yang di maksudkan untuk mengukur hubungan fungsional antara variabel-variabel dalam penelitian. Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 32,021 + 0.710 X$ Nilai variabel Y (semangat kerja) akan sebesar 32,021 apabila variabel X (lingkungan kerja) bernilai 0 atau tidak ada. Setiap peningkatan satu persen variabel X (lingkungan kerja), maka jumlah variabel Y (semangat kerja) akan meningkat sebesar 0.710 Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif dan signifikan antara variabel Y (semangat kerja) dan variabel X (lingkungan kerja), semakin naik nilai variabel X (lingkungan kerja) maka akan semakin meningkat nilai Variabel Y (semangat kerja).

Pada hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai *koefisien korelasi pearson* sebesar itu 0.585. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja (Y). Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0.27,1. Nilai ini berarti bahwa sebesar 58,5 % variabilitas mengenai semangat kerja pegawai di kantor camat bonepantai dapat

diterangkan oleh Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 41.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada hasil Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Diketahui bahwa nilai t hitung $6,281 > t$ tabel $2,042$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,00$, ini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Bonepantai. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Bonepantai, **diterima** dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis terdahulu ternyata lingkungan kerja yang terjadi di kantor imigrasi kelas I kota Samarinda, memiliki pengaruh positif untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Dimana Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kantor imigrasi kelas I kota Samarinda menunjukkan anggapan yang positif, hal ini di buktikan dengan nilai r sebesar $0,344$ di mana nilai tersebut pada tabel interpretasi berada pada interval $0,200$ sampai dengan $0,399$ yang termasuk dalam kategori rendah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan analisis yang telah dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel semangat kerja pegawai di Kantor Camat Bonepantai bahwa dapat ketahui lingkungan kerja pegawai baik dimana tempat kerja dengan fasilitas yang tepat, dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan nyaman dan penuh semangat dan apabila segala hal yang terkait faktor kepemimpinan, akuntabilitas dan faktor kepercayaan terpenuhi maka akan menimbulkan lingkungan kerja yang baik dan dalam hasil penelitian ini diperoleh dari nilai koefisien determinasi (R^2) Sebesar $58,5\%$ dari Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Bonepantai, sedangkan $41,5\%$ dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dengan hal ini bahwa dapat di ketahui jika lingkungan kerja pegawai baik maka juga kan mempengaruhi semangat kerja pegawai baik dari produktivitas kerja pegawai dimana pegawai dalam bekerja dapat melaksanakan tugas yang telah di bebarkannya. Dan sejalan dengan penlitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi Nursyafriani bahwa dalam hasil penelitian menyataka lingkungan kerja pegawai berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai hal ini dapat dilihat pada tanggapan responden sebesar $62,2\%$ mengindikasin bahwa lingkungan kerja di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo baik. Hal lain juga di tujukkan pada tanggapan responden terkait semangat kerja pegawai sebesar $57,8\%$ yang mengindikasikan bahwa semangat kerja pegawai cukup baik.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai harusnya ada lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam menjalankan tugasnya agar bisa menciptakan kerja sama yang baik antara pegawai dan ini dapat meningkatkan semangat kerja pegawai lebih baik lagi.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan oleh peneliti pada bagian sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Pengujian hipotesis

penelitian yang berbunyi Ada Pengaruh Positif dan Signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Semangat kerja pegawai di Kantor Camat Bonepantai dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) dengan interpretasi pengaruh yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel X (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (semangat kerja) yaitu sebesar 58,5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Gobel, K., Moonti, U., & Bahsoan, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfamart. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1), 62–69. <https://doi.org/10.37479/jebe.v1i1.18682>
- Hasibuan, Melayu S. 2013, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta
- Mokodompit, A., Hafid, R., Mahmud, M., Hineo, R., Ardiansyah, A., & Toralawe, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1), 70–85. <https://doi.org/10.37479/jebe.v1i1.18683>
- Panigoro, M., Hasiru, R., & Adam, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo Meyko. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(5), 4243–4246.
- Pohan 2017, *Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* Pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan. Jurnal 2013
- Sari, Megawati & Heriyanto, 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Managemen (TAM) Telkom Bandung, hlm 33
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktifitas Kerja*
- Danang. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Semangat kerja pegawai*, 38.