

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG DELI TUA

Nurhasanah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMI Medan

Email: nurhasanahsihotang28@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Delitua.

Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif. Penelitian menggunakan data primer, yaitu dilakukan dengan menyebarkan angket dan tanya jawab dengan karyawan, sedangkan data sekunder diperoleh peneliti melalui data-data berupa dokumen yang berhubungan dengan semangat kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian pada P.T PDAM Cabang Deli Tua diperoleh hasil analisis regresi sederhana yaitu $Y = 5,915 + 0,567 X + e$. Sedangkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Deli Tua dengan hasil statistik $t_{hitung} = 8,174 > t_{tabel} = 2,017$. Kemudian hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,608 (60,8%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 60,8% variasi variabel terikat yaitu lingkungan kerja pada model dapat menjelaskan variabel semangat kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Deli Tua.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada perusahaan, sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Tujuan utama suatu perusahaan adalah mencapai keuntungan yang maksimum. Keuntungan ini akan tercapai bila adanya produktivitas yang tinggi. Sedangkan hal tersebut akan tercapai apabila adanya semangat kerja dari karyawan dalam bekerja.

Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja karyawan maka pekerjaan akan lebih cepat selesai dan tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Untuk itu diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja bagi karyawan akan mempunyai dampak yang besar bagi jalannya operasional perusahaan karena secara langsung dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2010), "Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya"¹. Sedangkan menurut Sunarto (2007), "Semangat kerja yaitu perasaan yang dimiliki bersama oleh anggota kelompok mengenai situasi yang dihadapinya. Perasaan bersama apa yang harus dilakukan dan hal-hal lain yang umumnya diyakini sebagai sesuatu yang layak dan sebaiknya didukung oleh usaha bersama"².

Ada banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Karena banyak perusahaan yang kurang memperhatikan bahkan mungkin tidak peduli terhadap bagaimana kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut. Padahal sebenarnya lingkungan kerja sangat mempengaruhi semangat kerja untuk bekerja dengan efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan yaitu untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2011), “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”³. Hal senada dengan yang diungkapkan oleh Haryono (2008), “Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas”⁴.

Lingkungan kerja yang diperhatikan bukan hanya lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang ada ditempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu berhubungan yang tercipta antara atasan dengan bawahan maupun antar para karyawan

Menurut Schultz & Schultz (2007), “Lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus menerus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan”^{5/}

Tersedianya berbagai fasilitas diharapkan karyawan akan berperilaku yang dikehendaki, yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerjasama, disiplin dan loyalitas yang tinggi. Menurut Wursanto (2007), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap karyawan”⁶.

Kemudian menurut Sarwono (2007), “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitas”⁷. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang Delitua merupakan Badan Usaha Milik Daerah Provinsi Sumatera Utara yang memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat di kota Medan dan sekitarnya, juga melakukan kerja sama operasi dan kerja sama manajemen dengan beberapa pemerintah daerah PDAM Tirtanadi di Provinsi Sumatera Utara. PDAM Tirtanadi Cab. Delitua merupakan salah satu perusahaan monopoli yang melayani air bersih Masyarakat.

Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tinggi rendahnya tingkat absensi seluruh karyawan tersebut untuk 7 departemen. Tingkat absensi karyawan pada perusahaan dari bulan Januari sampai bulan Desember tahun 2016 cenderung berfluktuasi setiap bulannya, Dimana persentase tingkat absensi karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Deli Tua diatas 10,9% yang merupakan salah satu indikasi adanya masalah dalam semangat kerja karyawan. Rendahnya semangat kerja karyawan dapat mengakibatkan munculnya situasi yang tidak menguntungkan baik bagi organisasi maupun individu pekerja dalam organisasi. Semangat kerja karyawan yang kurang optimal diduga karena lingkungan kerja fisik yang kurang efektif pada perusahaan.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh :ongkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawab pada PDAM Tirtanadi Cabang Deli Tua yang disajikan dalam bentuk regresi daan pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2013), “ dikatakan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.⁸

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Pengumpulan data dilakukan melalui angket, wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan dan karyawan.
- b. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data. Data sekunder diperoleh dari catatan laporan-laporan, buku-buku, struktur organisasi, internet dan buku-buku referensi yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung para peneliti sesuai dengan lingkungan pada objek penelitian atau pengamatan langsung terhadap suatu kegiatan yang sedang berjalan.

b. Wawancara

Wawancara adalah tanya-jawab dengan seseorang untuk mendapatkan keterangan akan pendapat dari objek penelitian tentang suatu hal atau masalah.

c. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pernyataan yang telah tersusun secara sistematis yang diberikan kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden

d. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan dan gambar. Dokumen yang ditunjukkan dalam hal ini adalah segala dokumen yang diperlukan dalam peneliti seperti struktur organisasi, sejarah perusahaan dan dokumen-dokumen lainnya.

4. Definisi Operasional

Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berupa fisik maupun non fisik yang ada disekitar tempat kerja karyawan yang mempengaruhi pekerjaan karyawan dalam menjalankan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak.
- b. Semangat kerja adalah kemampuan dan kemauan individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara bekerja sama, disiplin, dan tanggung jawab atas pekerjaannya

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam menganalisis data yang diperoleh yaitu metode analisis deskriptif kuantitatif, yaitu suatu metode permasalahan yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Analisis ini digunakan untuk mendiskripsikan variabel independen dan variabel dependen. Dengan mendiskripsikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah semua data terkumpul, selanjutnya adalah mengelola data kemudian mentabulasikan kedalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa

1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Tabel IV.13

Regresi Linier Sederhana

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	5.915	4.740		1.248	.219
1 Lingkungan Kerja(X)	.567	.069	.780	8.174	.000

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = 5,915 + 0,942 + e$$

2. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh faktor independent , yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Deli Tua. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Adapun hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2. Hasil Uji t
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	5.915	4.740		1.248	.219
1 Lingkungan Kerja(X)	.567	.069	.780	8.174	.000

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Nilai signifikansinya untuk variabel pengorganisasian (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 8,174 > t_{tabel} = 2,017$ ($n-k = 45-2=43$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Deli Tua.

3. Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.780 ^a	.608	.599	2.98313

Berdasarkan tabel di atas diperoleh :

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,780, artinya secara bersama-sama lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Delitua memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,608 (60,8%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 60,8% variasi variabel bebas Lingkungan kerja pada model memiliki kontribusi untuk variabel semangat kerja sedangkan sisanya 39,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Hasil Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Deli Tua. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada uji parsial (uji t) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 8,174 > t_{tabel} = 2,017$. Maka dapat

disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Deli Tua.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berupa fisik maupun non fisik yang ada disekitar tempat kerja karyawan yang mempengaruhi pekerjaan karyawan dalam menjalankan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak. Menurut Sedarmayanti (2007), “Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik”⁹. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan maupun dengan atasan. Yang menjadi latar belakang pada PDAM Tirtanadi Cabang Delitua bahwa masih rendahnya semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat karena masih banyaknya file-file yang berserakan di sekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum stabil hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan pengatur suhu ruangan yang sering rusak, luas ruangan yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan.

Selain itu semangat kerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deadline, ini dikarenakan absensi yang kurang dari setiap karyawan. Sehingga hal ini membuat karyawan menjadi malas dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian, temuan dan evaluasi yang dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Deli Tua. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada uji parsial (uji t) untuk variabel pengorganisasian (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 8,174 > t_{tabel} = 2,017$. Sedangkan hasil uji regresi dalam penelitian ini, diperoleh nilai regresi korelasi sebesar korelasi sebesar 0,780, artinya secara bersama-sama lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Delitua memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,608 (60,8%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 60,8% variasi variabel bebas Lingkungan kerja pada model memiliki kontribusi untuk variabel semangat kerja sedangkan sisanya 39,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

2. Saran

Saran peneliti terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Delitua adalah sebagai berikut.

- Bagi perusahaan PDAM Tirtanadi Cabang Delitua, hendaknya harus lebih memperketat dalam mengabsensi karyawan agar karyawan tidak sering hadir dengan tanpa keterangan yang tidak jelas.
- Bagi manajemen PDAM Tirtanadi Cabang Delitua, hendaknya lebih memperhatikan kebersihan lingkungan kantor agar terciptanya lingkungan yang bersih dan kondusif. Selain itu lebih memperhatikan kelengkapan ruangan kantor agar karyawan lebih nyaman dan semangat lagi dalam bekerja, dan agar tidak terjadi peningkatan absensi yang naik turun.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu.S.P. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara Yogyakarta.2010.
- Mangkunegara, A.A. Evaluasi Kerja SDM. Cetakan Keempat. Bandung.: PT. Rafika Aditama.2009.
- Moekijat. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV.Mandar Maju.2010
- Schulz, D & Schulz, S.E. Psychologi & Work Today. New Jersey: Pearson Education Inc.2007.
- Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Demokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri sipil. Bandung : PT. Refika Aditama.2007.
- Subaris,H & Haryono. Hygiene lingkungan Kerja. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press.2008.
- Suharsimi , Arikunto. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Bina Aksara.2008.
- Sugiyono. Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.2013.
- .Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitati dan R&D.Bandung: Alfabeta 2012
- Tohardi,Ahmad. Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia. Jakarta CV.Mandar Maju.2007
- Sedarmayanti. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju, 2009.
- .Manajemen Sumber Daya Manusi, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima). Bandung: PT. Refika Aditama. 2011
- .Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Demokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri sipil. Bandung : PT. Refika Aditama.2007.
- Subaris,H & Haryono. Hygiene lingkungan Kerja. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press.2008.
- Jurnal
- Kartono, Kartini, Pimpinan dan Kepemimpinan, cetakan kesepuluh, PTRaja Grafindo Perada Jakarta. 2008. eJournal Ilmu Pemerintahan,1 (1): 348-358 ISSN 0000-0000 ,ejournal.ip.fisip-unmul.org. www. Google. 2013
- Simamora, Hery, Manajemen Sumber Daya dan Manusia, Edisi KeduaCetakan Ketiga, bagian Penerbit STIE, Yogyakarta.2007.eJournal Ilmu Pemerintahan,1(1): 348-358ISSN 0000-0000 ,ejournal.ip.fisip unmul.org. 2013
- Wursanto, Drs. Ig, Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Andi Offset, Yogyakarta. 2007,eJournal Ilmu Pemerintahan, 1 (1): 348-358ISSN 0000-0000 ,ejournal.ip.fisip-unmul.org. 2013