

## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Pemerintahan Desa Peninjauan Kecamatan Maro Sebo Ulu Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi

Nasrul<sup>1</sup>, Mulia Indah Purwati<sup>2</sup>, Jumisar<sup>3</sup>, Seno Aji<sup>4</sup>

<sup>1,2</sup> Management Program Study, Adiwangsa, Jambi

\*Correspondence email:

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Pemerintahan Desa Peninjauan Kecamatan Maro Sebo Ulu Kabupaten Batanghari Jambi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pada Pemerintahan Desa Peninjauan Kecamatan Maro Sebo Ulu Kabupaten Batanghari Jambi hasil belajar siswa Kelas X SMA Negeri 11 Kota Jambi terhadap semangat kerja.

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

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of Knowing the influence of the work environment on employee morale in the Pengunjunan Village Government, Maro Sebo Ulu District, Batanghari Regency, Jambi Province. The research method used in this research simple regression analysis analysis techniques. The results of the research show that work environment and employee morale have a positive influence on in the Pengunjunan Village Government, Maro Sebo Ulu District, Batanghari Regency, Jambi Province.*

**Keywords:** Work Environment, Work Spirit, Employee.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sendiri merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi, karena disamping sumber daya manusia sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa, sumber daya manusia bahkan sebagai penentu utama. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus saling memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi kemajuan organisasi. Sumber daya manusia tidak saja dituntut untuk menjadi profesional dan sebagai pembangun citra pelayanan publik, tetapi juga dituntut sebagai perekat dan pemersatu bangsa. Untuk itu, diperlukan upaya yang sistematis dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar mampu bekerja optimal dalam memberikan pelayanan yang terbaik. Hal tersebut hanya mungkin tercapai melalui peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam berbagai aspek, baik aspek intelektual, manajerial maupun perilaku.

Munculnya organisasi publik seperti instansi pemerintahan di kabupaten-kabupaten dimaksudkan guna mempermudah pelayanan

untuk masyarakat yang tinggal jauh dari pusat kota (ibu kota provinsi), akan tetapi dalam perkembangan berikutnya muncul fakta yang terbalik, justru aparat yang duduk pada instansi pemerintahan atau organisasi publik tersebut meminta dilayani oleh masyarakatnya. Dalam pelaksanaan tugas yang diberikan tidak dapat lepas dari lingkungan kerja. Lebih jauh, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja bagi para pegawai merupakan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja.

Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung di tempat kerja, diduga seorang pegawai dalam bekerja tentu akan memberikan pengaruh yang positif bagi dirinya sendiri, sehingga permasalahan seperti contoh tidak dapat menyelesaikan pekerjaan karena bukan bidangnya, tidak mempunyai waktu yang cukup, dan ketergantungan hanya kepada satu orang pegawai saja untuk mengerjakannya tidak akan pernah terjadi.

Berdasarkan analisis data awal yang diperoleh saat observasi di lapangan, dapat diketahui bahwa Desa Peninjauan Kecamatan Maro Sebo Ulu Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi lebih banyak didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 32 orang (81,08%) sedang perempuan hanya sekitar 5 orang (18,92%). Begitupun jika dilihat dari tingkat pendidikan masih didominasi dengan pendidikan SMA yakni sebanyak 35 orang (97,30%). Selain itu kurangnya dukungan dari lingkungan yang membuat semangat kerja masih rendah.

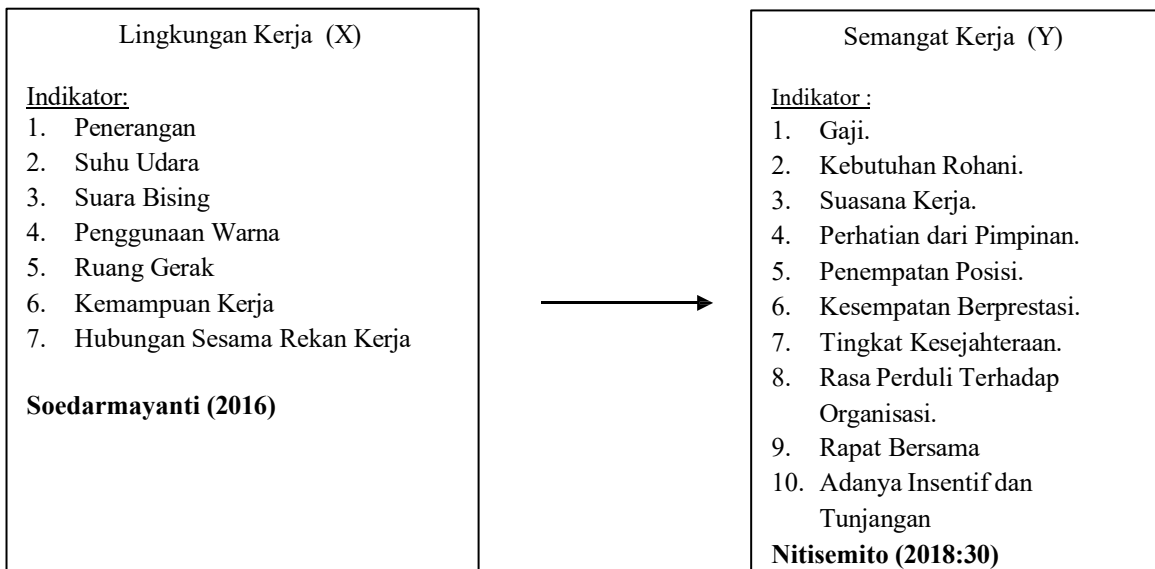
Menurut Soedarmayanti (2016:89), menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah suasana dimana para pegawai melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja para pegawai. Jika lingkungan kerja baik maka akan dapat memicu semangat kerja yang tinggi, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam peningkatan kinerja pegawai, lingkungan kerja dapat memberikan sebuah wacana dalam pengembangan potensi dan kemampuan yang dimiliki. Notoatmodjo (2019:23), menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial jaringan dan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan terpengaruh terhadap pegawai. Lingkungan kerja didalam organisasi dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih terperinci. Hal ini dikarenakan, dengan adanya pemenuhan atau kondisi lingkungan kerja yang baik tentu kreativitas para pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan mereka akan lebih baik dari sebelumnya

Menurut Nitisemito (2018:21), mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Lebih lanjut, pendapat serupa dikemukakan oleh Anaroga (2015:31), bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos per unit dapat diperkecil. Siswato (2017:33), semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok- kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan

konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam situs Psikologizone (2015:1), semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Pegawai sebagai motor penggerak instansi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi, serta pegawai tidak akan memiliki niat untuk bermalas-malasan dalam bekerja. Hubungan semangat kerja dengan prestasi kerja pada dasarnya terdapat hubungan yang erat, hal ini sesuai dengan keinginan pegawai, pimpinan maupun instansi itu sendiri, karena dengan semangat kerja pegawai dapat mempengaruhi prestasi kerja. Dengan demikian, ada banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. Beberapa faktor diantaranya adalah karakteristik individu. Faktor-faktor ini dinilai cenderung dapat mempengaruhi peningkatan semangat kerja pegawai. Secara skematis, gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif yang mana pengujian variabel akan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji homogenitas, dan uji regresi linear berganda yang mana untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Adapun uji hipotesis yang telah didapatkan dalam penelitian ini baik

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Pemerintahan Desa Peninjauan Kecamatan Maro Sebo Ulu Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi**

agar dapat mengetahui hubungan antar variabel yang digunakan yakni lingkungan kerja terhadap semangat kerja kerja Aparatur Desa Peninjauan Kecamatan Maro Sebo Uu Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi dapat diuraikan, sebagai berikut:

**Tabel 1.** Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Semangat Kerja (Y)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.248	19.126		4.163	.003
LK	.447	.320	.448	4.961	.005

a. Dependent Variable: SK

Dari uraian tabel tersebut dapat dilihat bahwa masing-masing variabel baik lingkungan kerja(X1) dan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Dapat diketahui bahwa menunjukkan nilai  $T_{hitung}$  variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4,961 dengan nilai Sig. 0,005. Dengan hasil yang didapat dibandingkan dengan  $T_{tabel}$  yakni 1,689. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  sehingga hipotesis untuk rumusan masalah kedua diterima.

**Pembahasan**

Setelah melakukan pengelolaan data dan analisis statistik pada tahap pembahasan data dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan beberapa hasil penelitian berdasarkan rumusan-rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja dan semangat kerja aparatur Desa Peninjauan Kecamatan Maro Sebo Ulu Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi. Dapat diketahui dari tabel capaian responden untuk lingkungan kerja yang terdiri dari penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan sesama rekan kerja mendapat nilai sebesar 85,44% yang berarti berkategori sangat baik. Pada variabel semangat kerja yang terdiri dari gaji, kebutuhan rohani, suasana kerja, perhatian pimpinan, penempatan posisi, kesempatan berprestasi, tingkat kesejahteraan, rasa peduli terhadap organisasi, rapat bersama dan adanya tunjangan dan insentif yang diberikan mendapat nilai sebesar 79,16% yang berkategori baik.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja aparatur Desa Peninjauan Kecamatan Maro Sebo Ulu Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi. Berdasarkan hasil penelitian melalui dengan regresi sederhana diperoleh persamaan regresi sederhana yakni  $Y = a + bX$  adalah  $Y = 22.248 + 0,447X$  dengan besarnya nilai  $t_{hitung} = 4.961$  dengan nilai signifikan 0,005. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat diartikan bahwa hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja aparatur Desa

Peninjauan Kecamatan Maro Sebo Ulu Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi. Apabila semangat kerja aparat tanpa pengaruh variabel lingkungan kerja kinerja memiliki nilai 22.248 dan bila melibatkan lingkungan kerja akan meningkatkan 0,447.

Hal ini diperkuat oleh Ernawati (2020:113), yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja para pegawai. Jika lingkungan kerja baik maka akan dapat memicu semangat kerja yang tinggi, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan: 1) Gambaran lingkungan kerja mendapat nilai sebesar 85,44% dengan berarti bahwa pada variabel ini berada pada kategori sangat baik. Sedangkan pada variabel semangat kerja mendapat nilai sebesar 79,16% berkategori baik.. 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja aparat Desa Peninjauan Kecamatan Maro Sebo Ulu Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi diperoleh nilai Thitung sebesar 4,961 dengan tingkat signifikan sebesar 0,005. Ini berarti nilai Thitung lebih besar dari Ttabel yang hanya 1,689. Ini berarti semangat kerja dapat meningkat jika lingkungan kerja yang ada disekitar aparat diperbaiki dan ditingkatkan.

### **SARAN**

Adapun saran dalam penelitian ini adalah: 1) kepada kepala desa hendaknya dapat menciptakan lingkungan kerja yang jauh lebih baik, 2) Bagi pemerintah diharapkan dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja aparat desa baik segi sarana maupun prasarana.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Anoraga. 2015. "Teknik Menumbuhkan dan Memelihara Perilaku Organisasi". Jakarta: Gunung Agung.
- [2] Ernawati. 2020. "Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating". *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 30, No. 2, Oktober 2020. Hal : 100-112.
- [3] Nitisemito, A.S. 2019. "Wawasan Sumber Daya Manusia". Jakarta: Pustaka Utama Grafiti. Notoatmodjo, Soekidjo. 2019. "Pengembangan Sumber Daya Manusia". Jakarta: Rineka Cipta. Porter, Michael E. 2015. "Competitive Advantage". New York: Free Press.
- [4] Psikologizone. 2012. "Definisi Teori Semangat Kerja". Sumber : <http://www.psikologizone.com/definisi-teori-semangat-kerja/06511716>. (Diakses 25 Juni 2023, 17:15:26).
- [5] Sedarmayanti. 2016. "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja". Bandung: CV. Mandar Maju, Bandung.