

JURNAL EKONOMI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA HOTEL PULLMAN BALI LEGIAN NIRWANA BADUNG (Studi Kasus : Departemen Food & Beverage Kitchen)

**OLEH :
PUTU PRATAMA ADI SANTIKA**

ABSTRAKSI

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa perhotelan dan restoran harus menjaga kualitas pelayanannya yang ditawarkan kepada konsumen, oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang handal dan mempunyai semangat kerja tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu faktor yang sering kali mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik, pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan bagi para karyawan. Kebenaran pernyataan tersebut perlu dibuktikan melalui penelitian agar diperoleh jawaban yang tepat dan akurat.

Permasalahandi atas yang dialami pada Hotel Pullman Bali Legian Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen. Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan pokok masalah dalam penelitian ini adalah : “Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Departemen F & B Kitchen?”. Penelitian pada Departemen F & B Kitchen dilakukan dengan tujuan “Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali khususnya pada Departemen F & B Kitchen”. Dalam pengambilan sampel metode yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus, dari 45 orang jumlah pegawai pada Departemen F & B Kitchen maka keseluruhan pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis yang digunakan menggunakan Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Korelasi Sederhana, Analisis Determinasi serta analisis uji-t (*t-test*). Berdasarkan hasil penelitian, maka hasil persamaan regresi linier sederhana yaitu: $Y = -11.461 + 0.541(X)$, koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X) sebesar 0.541 mempunyai arti bahwa bila lingkungan kerja fisik semakin baik, maka semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali khususnya pada Departemen F & B Kitchen akan semakin meningkat. Sedangkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.818 (kriteria yang menunjukkan bahwa korelasi yang sangat kuat atau sangat tinggi serta mempunyai arah yang positif). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 9,308 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,681 (nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel}), sehingga H_0 ditolak dan

H_a diterima. Ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan terbukti, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali khususnya pada Departemen F & B Kitchen.

Kata kunci : *Lingkungan kerja fisik, Semangat kerja.*

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan di dalam merealisasikan tujuan perusahaan adalah dengan mengelola faktor-faktor produksi yang ada dalam perusahaan itu sendiri, antara lain : sumber daya alam, tenaga kerja atau sumber daya manusia, modal, dan kemampuan (*skill*). Pengelolaan faktor-faktor produksi dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, melibatkan sumber daya manusia (tenaga kerja), sehingga tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia inilah yang menjadikan suatu organisasi bisa menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan sebagai sumber jalannya bagi organisasi, memungkinkan berfungsinya suatu organisasi dan menjadi unsur terpenting dalam manajemen. Oleh karena itu peranan manusia sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan suatu organisasi. Hal ini dapat dilihat dari segala aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh karena itu perlu mendapatkan dorongan untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga efektivitas dan efisiensi dapat tercapai dengan baik pula. Dorongan tersebut adalah berupa pemenuhan kebutuhan karyawan, yaitu dengan pemberian gaji yang baik, jaminan kesejahteraan dan jaminan kerja. Di samping itu, lingkungan fisik juga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas karyawan. (The Liang Gie 2000:212)

Sebagai upaya di dalam pencapaian semangat kerja ke arah yang lebih baik, maka dibutuhkan tempat atau kantor dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Kantor merupakan tempat diselenggarakannya kegiatan registrasi (pencatatan), komputasi (pengolahan), komunikasi dan informasi. Kegiatan tersebut diselenggarakan untuk mencapai tujuan kantor yang diantaranya adalah menyediakan keterangan-keterangan lengkap dan akurat, menciptakan suasana kantor yang harmonis dan menyeluruh, mencapai hasil pekerjaan kantor secara efektif dan efisien serta memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal. Sekarang ini kita berada di tengah-tengah revolusi pekerjaan kantor sehingga keberadaan kantor sebagai tempat menjalankan kegiatan manajerial dan ketatausahaan diakui keberadaannya. (Moekijat 2002: 54).

Setiap karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian sangat penting bagi pimpinan kantor untuk memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya. Semangat kerja merupakan sikap yang perlu dimiliki oleh karyawan, sedangkan semangat kerja itu sendiri adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan baik (Nitisemito 1996:160). Adanya semangat kerja dapat tercermin jika karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, karyawan akan lebih banyak memberikan perhatian, imajinasi dan lebih trampil dalam melakukan pekerjaan mereka.

Semangat kerja dipengaruhi oleh faktor material maupun non material.

Pemenuhan kebutuhan yang sifatnya material bukanlah satu-satunya faktor penentu yang dapat membuat karyawan bersemangat dalam bekerja. Pemenuhan kebutuhan non material seperti kenyamanan tempat kerja karyawan adalah faktor yang tak kalah pentingnya untuk diperhatikan. Dalam menciptakan kenyamanan kerja kondisi lingkungan kantor perlu mendapatkan perhatian baik dari pimpinan atau manajer maupun karyawannya sendiri dari segi kebersihan, suhu udara dalam ruang kerja, penerangan yang dapat masuk ruangan kerja dan suara yang dapat mengganggu pendengaran sehingga dapat mengurangi konsentrasi dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawan.

Lingkungan fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi warna, cahaya, udara, suara serta musik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Moekijat 1995:135). Lingkungan fisik yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi kerja dengan baik. Sebaliknya apabila lingkungan fisik buruk tentu produktivitas kerja menurun, karena karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Dengan demikian semangat kerja seorang karyawan sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena dengan semangat kerja yang tinggi maka kualitas sumber daya manusia dapat meningkat sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan peneliti di Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung, lokasi kantor yang dekat dengan jalan raya menimbulkan kebisingan. Selain itu tata penerangan/cahaya yang kurang bagus, ada yang terlalu terang, ada yang pencahayaannya kurang. Sedangkan kedisiplinan karyawan belum optimal, masih ada karyawan yang absen dan tugas ada yang dikerjakan belum tepat waktu. Sedangkan berdasarkan teori Moekijat, lingkungan fisik yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja karyawan.

Selanjutnya untuk melihat gambaran umum tentang semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen, berikut pada Tabel 1.1 ditampilkan tingkat absensi karyawan pada tahun 2014.

Tabel 1.1 : Jumlah Tenaga Kerja dan Jumlah Hari Kerja Karyawan Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya F & B Kitchen Pada Tahun 2014

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Absensi (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5=3 x 4)	(6)	(7=5-6)	(8)
1	Januari	45	31	1,395	14	1,381	1.00
2	Pebruari	45	28	1,260	13	1,247	1.03
3	Maret	45	31	1,395	16	1,379	1.15
4	April	45	30	1,350	14	1,336	1.04
5	Mei	45	31	1,395	14	1,381	1.00
6	Juni	45	30	1,350	13	1,337	0.96
7	Juli	45	31	1,395	13	1,382	0.93
8	Agustus	45	31	1,395	13	1,382	0.93
9	September	45	30	1,350	13	1,337	0.96
10	Oktober	45	31	1,395	12	1,383	0.86
11	Nopember	45	30	1,350	12	1,338	0.89
12	Desember	45	31	1,395	13	1,382	0.93
	Jumlah	540	365	16,425	160	16,265	11.69
		45.00	30.42	1,368.75	13.33	1,355.42	0.97

Sumber : F & B Kitchen Pullman Bali Legian Nirwana Tahun 2014

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen tahun 2014 mengalami fluktuasi. Pada bulan Maret tingkat absensi karyawan berada pada posisi tertinggi yaitu sejumlah 1,15 %, sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Oktober yaitu sejumlah 0,86 %. Menurut Filipo (Gustianingtyas, 2011), menyatakan bahwa absensi dengan persentase lebih tinggi dari 3 % adalah sesuatu yang tidak wajar dan perlu mendapat perhatian serius pihak pimpinan manajemen. Berdasarkan data rata-rata tingkat absensi karyawan pada tahun 2014 yaitu sebesar 0,97 % yang dapat dikategorikan wajar, maka hal ini menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti.

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung (Studi Kasus : Departemen F & B Kitchen)”**.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan pokok masalah dalam penelitian ini adalah : **“Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen ?”**.

B. KAJIAN PUSTAKA

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang menjadi wadah yang sangat efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan karena organisasi dan perusahaan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan manajemen. Beberapa ahli telah memberikan pengertian atau definisi yang berbeda tentang manajemen, namun pada dasarnya pendapat-pendapat tersebut mengandung maksud yang sama. Berikut ini ada beberapa pengertian atau definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli antara lain :

M. Manullang (2006:5) menyatakan bahwa : “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.” Sedangkan Ahmad Tohardi (2005:11) menyatakan bahwa : “Manajemen adalah seni dan ilmu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan melakukan kerjasama dengan orang lain”.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen adalah suatu seni dan ilmu dalam upaya pemanfaatan sumber-sumber daya yang ada secara efektif dan efisien dalam kegiatan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan apa yang telah ditetapkan terdahulu. Oleh karena itu makin banyak kita melibatkan orang dalam pencapaian tujuan, maka makin besarlah peranan manajemen disini.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut M. Manullang (2006:198) “Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja”.

Menurut Gorda (2006:12) bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian tentang pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, baik yang berkaitan dengan penarikan, pengembangan, pemeliharaan, maupun yang berkaitan dengan pemberhentian yang diarahkan untuk mencapai tujuan individual, fungsional, organisasional dan masyarakatan.”

Menurut Nawawi (2005:41) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Tohardi (2002:14) “Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu mengelola daya yang ada pada manusia untuk mencapai tujuan yang diharapkan”.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat dikatakan manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang khusus berhubungan dengan bidang kepegawaian atau personalia dengan meningkatkan efektivitas dan efisiensi personalia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Serta tugas

darimanajemen menetapkan analisis jabatan, menempatkan atau memberikan motivasi dan mempertahankan karyawan.

Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain lingkungan dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu masalah lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan.

Menurut Swastha (1999 : 30) lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor yang mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya, sedangkan arti lingkungan secara luas mencakup semua faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat. Faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan tersebut banyak ragamnya termasuk aspek ekonomi, sosial, politik.

Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan (Nitiseminto, 2004 : 66). Pada umumnya lingkungan tidak dapat dikuasai oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa Lingkungan adalah segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam alam kehidupan yang senantiasa berkembang.

Pengertian lain juga menyebutkan lingkungan adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan (Trisnawati, 2005 : 62). Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri. Lingkungan perusahaan adalah berbagai hal atau berbagai pihak yang terkait langsung dengan kegiatan sehari-hari organisasi, dan mempengaruhi langsung terhadap setiap program, kebijakan, hingga denyut nadinya perusahaan. Lingkungan perusahaan banyak sekali sehingga sulit disebutkan satu persatu, adapun salah satu yang termasuk dalam lingkungan perusahaan adalah perundang-undangan beserta peraturan lainnya, sistem birokrasi, dan sistem nilai masyarakat.

Menurut Nitiseminto (2004 : 67) faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi, dalam prakteknya ternyata tidak semudah dibayangkan orang, hal ini disebabkan karena faktor lingkungan tidak statis, tetapi lebih bersifat dinamis. Artinya hal yang saat ini dianggap tidak berpengaruh terhadap perusahaan mungkin lima atau sepuluh tahun lagi akan berpengaruh terhadap perusahaan sehingga harus dimasukkan sebagai salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan.

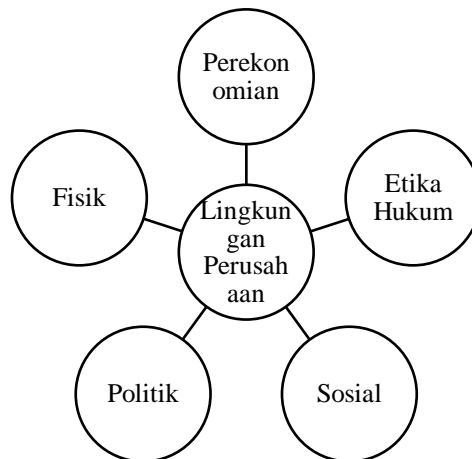
Selain itu lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya, sedangkan arti lingkungan secara luas mencakup faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan dan masyarakat, faktor yang mempengaruhi

perusahaan tersebut adalah luas dan banyak ragamnya termasuk aspek ekonomi, politik, sosial, hukum dan sebagainya (Swastha, 1999 : 31).

Dalam praktek mengenali faktor yang termasuk dalam lingkungan perusahaan tidaklah mudah, hal ini disebabkan karena faktor lingkungan tidak bersifat statis artinya hal yang saat ini tidak dipengaruhi atas perusahaan mungkin lima atau sepuluh tahun kemudian akan berpengaruh terhadap perusahaan sehingga harus di masukkan dalam beberapa faktor yang harus dipertimbangkan. Pengertian lain mengenai lingkungan adalah segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam alam kehidupan yang senantiasa berkembang (Drajat, 1996 : 66).

Ada dua lingkungan utama yang menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun strategi yaitu: (1) perubahan lingkungan ekstern perusahaan yang mencakup lingkungan pekerjaan atau industri dan lingkungan sosial (2) perubahan lingkungan intern perusahaan, lingkungan perusahaan mencakup elemen penting atau kelompok, yang tindakan maupun keinginannya mempengaruhi perusahaan secara langsung. Mereka yang punya kepentingan adalah: pemegang saham, suplier, kreditur, pesaing, pelanggan, serikat pekerja dan asosiasi dagang seperti kadin dan Pemerintah (Hariadi, 2005 : 46). Masing masing faktor saling menunjang dan saling mempengaruhi Faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan tersebut banyak ragamnya termasuk aspek ekonomi, sosial, politik seperti yang terlihat pada Gambar 2.1 dibawah ini (Swastha , 1999 : 31):

Gambar 2.1 : Faktor-Faktor Lingkungan Perusahaan



Sumber : Swastha, 1999

Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para karyawan sehubungan dengan organisasi mereka (Richard, 1980 : 123). Dengan kata lain lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan seperti yang dilihat oleh para pekerjanya, jika para karyawan merasa lingkungannya terlalu otoriter maka dapat diduga bahwa mereka akan bertindak sesuai dengan anggapan ini, sekalipun pihak manejer melakukan segala usaha untuk bersikap demokratis atau mementingkan karyawan. Perbaikan di lingkungan kerja itu sendiri dapat menumbuhkan kegairahan semangat dan kecepatan kerja, demikian juga perbaikan di bidang

pengupahan dan jaminan sosial dapat menumbuhkan motivasi kerja sehingga produktivitas yang di hasilkan juga lebih baik.

Lingkungan kerja menurut Nitiseminto (2004 : 27) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Sebuah perusahaan atau organisasi bisnis yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa, selain kegiatan bisnis yang di kelolanya, mereka tersebut juga terlibat di lingkungan seputar organisasi, oleh karena itu sebuah perusahaan perlu memahami lingkungan apa saja yang terkait langsung maupun tidak langsung dalam kegiatan perusahaan.

Sedarmayanti (2001 : 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan suatu lingkungan kerja yang selalu bersih, rapi, dan masing-masing orang mempunyai konsistensi dan disiplin diri, sehingga mampu mendukung terciptanya tingkat efisiensi dan produktivitas yang tinggi di perusahaan. Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan. Kondisi ini lebih banyak tergantung pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhinya Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya sebagai berikut :

1) Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi

kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3) **Suara Bising**

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut datang mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4) **Dekorasi/Tata Ruang**

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

5) **Hubungan Karyawan**

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja Karyawan

Produktivitas yang tinggi dari karyawan akan mendatangkan keuntungan yang optimal bagi perusahaan. Salah satu cara meningkatkan produktivitas adalah dengan meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Tohardi (2002:429), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan dapat lebih cepat dan lebih baik.

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Pengertian semangat kerja menurut Hasibuan (2009:94) adalah “keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Sedangkan menurut Nitisemito (2002:160) semangat kerja adalah “melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. Semangat kerja menurut Moekijat (2002:130) adalah “kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”. Menurut Siagian (2003:57) semangat kerja adalah “sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti

rendahnya tingkat absensi, kecilnya *labour turn over*, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Semangat kerja mencerminkan bagaimana suasana hati karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diwujudkan dalam bentuk sikap-sikap. Suasana hati yang positif oleh karyawan akan ditunjukkan dengan semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, suasana hati yang negatif terhadap pekerjaan ditunjukkan oleh semangat kerja yang rendah.

Beberapa definisi diatas menunjukkan bahwa semangat kerja merupakan sikap mental untuk melakukan pekerjaan lebih giat agar dicapai hasil yang lebih baik dan tepat pada waktunya. Dengan adanya upaya peningkatan semangat kerja, maka diharapkan tujuan perusahaan akan dapat tercapai secara optimal dan efisien dalam waktu.

b. Indikator Semangat Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2001:212), beberapa hal yang mengindikasikan adanya semangat kerja adalah sebagai berikut :

1) Disiplin kerja, yaitu sikap mental individu atau kelompok dalam melaksanakan suatu pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut.

2) Kepuasan kerja, yaitu kondisi yang dicapai saat proses dan hasil dari suatu pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan.

3) Partisipasi, yaitu tingkat atau intensitas keterlibatan seseorang karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

4) Kerja sama, yaitu sikap mental individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan melibatkan orang lain di dalamnya atau sikap mental dalam melaksanakan pekerjaan secara bersama-sama

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Hotel Pullman Bali Legian Nirwana yang berlokasi di Jalan Melasti Legian No 1 Badung.

Adapun yang menjadi obyek penelitian adalah karyawan pada Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen, dengan meneliti pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja.

Variabel penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok obyek yang diteliti mempunyai variasi antara satu dan lainnya dalam kelompok tersebut (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu :

- a. Variabel Independen
Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah lingkungan kerja fisik (X).
- b. Variabel Dependen
Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel dependen adalah semangat kerja (Y).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat variabel yang diamati, bersifat spesifik, rinci, tegas dan pasti yang menggambarkan penelitian yang bersangkutan.

- a. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi lingkungan kerja fisik dan sosial tempat karyawan melaksanakan tugas yaitu pada Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen dengan indikator kebersihan, penataan peralatan kantor, penerangan dan pencahayaan, sirkulasi udara, keamanan kerja, ruang gerak dan kebisingan.
- b. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2009:94), dengan indikator kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas, ketaatan kepada kewajiban dan kesetiaan.

Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

- a. Data Kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka yang dapat dihitung serta memiliki satuan ukur berupa jumlah karyawan, tingkat absensi dan kehadiran karyawan.
- b. Data Kualitatif adalah data yang tidak berupa angka-angka atau berupa satuan hitung tetapi merupakan keterangan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, seperti struktur organisasi perusahaan, sejarah berdirinya, dan aktivitas dari perusahaan.

Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua yaitu:

- a. Data Primer yaitu data yang didapat langsung dari sumbernya, yang diamati langsung, dan dicatat pertama kali oleh penulis, seperti hasil wawancara mengenai aktivitas perusahaan serta hasil penyebaran kuesioner.
- b. Data Sekunder yaitu data yang didapat bukan dikumpulkan oleh penulis tetapi oleh pihak lainnya, seperti struktur organisasi perusahaan, data absensi dan kehadiran karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Observasi, adalah suatu pengamatan maupun pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang diselidiki, yaitu mengenai lingkungan kerja fisik pada Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen.
- b. Wawancara, adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan komunikasi langsung dengan pimpinan dan karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen yang berkompeten terhadap masalah yang diteliti pada penelitian ini.
- c. Dokumentasi, yaitu prosedur pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan yang ada pada Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen seperti sejarah perusahaan dan struktur organisasi.
- d. Kuesioner, yaitu suatu tehnik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap sikap, perilaku dan karakteristik beberapa orang didalam organisasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang tersedia guna mendapatkan jawaban dari masalah yang diteliti maka dipergunakan alat analisis sebagai berikut :

a. Analisis Kuantitatif

Untuk mempermudah dalam menganalisis data yang telah terkumpul maka dipergunakanlah aplikasi SPSS 21.0 *For Windows*.

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel yaitu antara lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana di Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen dengan rumus : (Husein Umar, 2003:177).

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = variabel terikat (semangat kerja)

X = variabel bebas (lingkungan kerja fisik)

a = Nilai intercept (konstanta)

b = koefisien arah regresi

n = jumlah anggota sampel

Harga a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y) \cdot (\sum X^2) - (\sum X) \cdot (\sum X \cdot Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Harga b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

2) Analisis Korelasi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah : (Husein Umar, 2003:95)

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

Menurut Umar (2003:194-195) menyatakan :

Nilai koefisien korelasi r berkisar antara -1 sampai +1 yang kriteria pemanfaatannya dijelaskan sebagai berikut :

- a) Jika $r > 0$, artinya telah terjadi hubungan yang positif, yaitu makin besar nilai variabel X (independen), makin besar pula nilai variabel Y (dependen) atau makin kecil nilai X (independen), makin kecil pula nilai variabel Y (dependen).
- b) Jika nilai $r < 0$, artinya telah terjadi hubungan yang negatif yakni makin kecil nilai variabel X (independen), maka makin besar nilai variabel Y (dependen) atau makin besar nilai variabel X, maka kecil pula variabel Y.
- c) Jika Nilai $r = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dengan variabel Y.
- d) Jika nilai $r = 1$, atau $r = -1$ telah terjadi hubungan linier sempurna yaitu berupa garis lurus, sedangkan untuk nilai r yang makin mengarah ke angka 0, maka garis makin tidak lurus. Penafsiran akan besarnya koefisien korelasi yang diperoleh, seperti pada tabel dibawah ini

Tabel 3.1 : Interpretasi Koefisien Korelasi

No.	Besarnya nilai r	Interprestasi
1	Antara 0,000 sampai dengan 0,199	Sangat Rendah
2	Antara 0,200 sampai dengan 0,399	Rendah
3	Antara 0,400 sampai dengan 0,599	Sedang (Cukup)
4	Antara 0,600 sampai dengan 0,799	Tinggi
5	Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Nata Wirawan, 2006

3) Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan sebagai alat untuk mengetahui besarnya persentase hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, yang dinyatakan dalam persentase dengan rumus sebagai berikut : (Sugiyono, 2010:308).

$$D = r^2 \cdot 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

4) Analisis Uji-t (*t-test*)

Analisis ini digunakan untuk menguji nyata tidaknya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dengan variabel semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t (*t-test*). Langkah-langkah analisis menurut Sugiyono (2010 :315) adalah sebagai berikut:

a) Menentukan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

$H_0 : b = 0$, ini berarti lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen.

$H_a : b > 0$, ini berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen.

b) Menentukan taraf nyata (α) sebesar 0.05 dan $df = n-k-1$ untuk mencari nilai t-tabel.

c) Tes statistik t-hitung, dengan rumus :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana :

t = t-hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah data

D. PEMBAHASAN

Analisis Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Analisis terhadap penilaian lingkungan kerja fisik karyawan Hotel Pullman Bali khususnya pada Departemen F & B Kitchen, dapat diklasifikasikan menjadi beberapa bagian yaitu: jawaban SS (sangat setuju), jawaban S (setuju), jawaban N (netral), jawaban TS (tidak setuju), jawaban STS (sangat tidak setuju). Maka dapat dibuat tabulasi untuk masing-masing kategori, nampak seperti pada Tabel 5.4 berikut:

Tabel 5.4 : Persentase Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja Fisik

Jawaban (1)	Kategori Jawaban (2)	Jumlah Jawaban (3)	Bobot Jawaban (4)	Total Bobot 5 = 3 x 4	Persentase Bobot (%) 6 = (5/Σ 5) * 100 %
SS	Sangat Setuju	103	5	515	15,26
S	Setuju	467	4	1.868	69,19
N	Netral	105	3	315	15,56
TS	Tidak Setuju	-	2	-	-
STS	Sangat Tidak Setuju	-	1	-	-
Jumlah		675		2.698	100,00

Sumber : Lampiran 3 (data diolah)

Berdasarkan jumlah jawaban untuk masing-masing kategori pada Tabel 5.4 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: untuk kategori jawaban sangat setuju sebesar 15,26 %, kategori setuju sebesar 69,19 %, kategori netral sebesar 15,56 % dan sisanya untuk kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah nol (0 %).

Guna memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai makna hasil perhitungan statistik deskriptif di atas, selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian maka dibuat interval. Panjang kelas interval menurut Sudjana (2003 : 79) diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang Kelas}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana :

P = Panjang kelas interval

Rentang Kelas = Data terbesar – data terkecil

Berdasarkan rumus di atas, maka diperoleh panjang kelas interval sebagai berikut :

$$P = \frac{(5-1)}{5} = 0.80$$

Sehingga diperoleh tabel interpretasi nilai rata-rata sebagai berikut :

Tabel 5.5
Interpretasi Nilai Rata-rata

Rata-Rata Skor	Penafsiran
4,2 – 5,0	Sangat baik
3,4 – 4,1	Baik
2,6 – 3,3	Cukup Baik
1,8 – 2,5	Kurang Baik
1,0 – 1,7	Sangat Kurang Baik

: Analisis Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Fisik

No.	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Rata- rata
1.	Apakah anda setuju bahwa peralatan kantor dalam ruang kerja anda telah tertata dengan baik ?	-	28	17	-	-	3.62
2.	Apakah anda setuju bahwa penataan peralatan kantor di ruang kerja anda sangat membantu dan memudahkan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari ?	13	27	5	-	-	4.18
3.	Apakah anda setuju bahwa ruang kerja anda memiliki ruang gerak yang leluasa dan tidak sempit ?	12	30	3	-	-	4.20
4.	Apakah anda setuju bahwa pada ruang kerja anda tidak terdapat tumpukan barang atau perkakas lainnya yang dapat mengakibatkan pemborosan baik tenaga, waktu dan gerak ?	5	37	3	-	-	4.04
5.	Apakah anda setuju bahwa pada ruang kerja anda udara bebas keluar masuk ruangan tanpa ada penghalang ?	7	28	10	-	-	3.93
6.	Apakah anda setuju bahwa pada ruang kerja anda dapat menghirup udara segar tanpa harus keluar ruangan ?	2	29	14	-	-	3.73
7.	Apakah anda setuju bahwa sirkulasi udara yang ada di ruang kerja anda membuat anda lebih giat bekerja ?	4	34	7	-	-	3.93
8.	Apakah anda setuju bahwa kondisi lingkungan kerja anda yang jauh dari jalan umum membuat anda giat bekerja ?	7	35	3	-	-	4.09
9.	Apakah anda setuju bahwa anda tidak merasa terganggu dengan kebisingan kendaraan di lingkungan tempat anda bekerja ?	3	38	4	-	-	3.98
10.	Apakah anda setuju bahwa keamanan di lingkungan tempat anda bekerja sangat baik ?	20	23	2	-	-	4.40
11.	Apakah anda setuju bahwa lingkungan di sekitar kantor anda bekerja berpengaruh terhadap peningkatan stabilitas keamanan ?	12	30	3	-	-	4.20
12.	Apakah anda setuju bahwa kebersihan yang ada di kantor tempat anda bekerja sangat terjamin ?	5	37	3	-	-	4.04
13.	Apakah anda setuju bahwa di sekitar kantor anda telah banyak disediakan tempat-tempat sampah ?	7	28	10	-	-	3.93
14.	Apakah anda setuju bahwa anda telah merasakan penerangan yang cukup di tempat anda bekerja ?	2	29	14	-	-	3.73
15.	Apakah anda setuju bahwa penerangan di tempat anda bekerja tidak membuat mata anda sakit sehingga dapat memaksimalkan pekerjaan anda ?	4	34	7	-	-	3.93
Jumlah Rata-rata							59,96
Rata-rata							4.00

Sumber : Lampiran 3 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 5.6 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang lingkungan kerja fisik karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen dapat dikatakan baik, karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,00 berada pada interval 3,4 – 4,1.

Analisis Semangat Kerja

Analisis terhadap penilaian semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen, dapat diklasifikasikan menjadi beberapa bagian yaitu: jawaban SS (sangat setuju), jawaban S (setuju), jawaban N (netral), jawaban TS (tidak setuju), jawaban STS (sangat tidak setuju). Maka dapat dibuat tabulasi untuk masing-masing kategori, nampak seperti pada Tabel 5.7 berikut:

: Persentase Jawaban Responden Tentang Semangat Kerja

Jawaban (1)	Kategori Jawaban (2)	Jumlah Jawaban (3)	Bobot Jawaban (4)	Total Bobot $5 = 3 \times 4$	Persentase Bobot (%) $6 = (5/\sum 5) * 100 \%$
SS	Sangat Setuju	58	5	290	25,78
S	Setuju	154	4	616	68,44
N	Netral	13	3	39	5,78
TS	Tidak Setuju	-	2	-	-
STS	Sangat Tidak Setuju	-	1	-	-
Jumlah		225		945	100,00

Sumber : Lampiran 3 (data diolah)

Berdasarkan jumlah jawaban untuk masing-masing kategori pada Tabel 5.7 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: untuk kategori jawaban sangat setuju sebesar 25,78 %, kategori setuju sebesar 68,44 %, kategori netral sebesar 5,78 % dan sisanya untuk kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah nol (0 %).

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap semangat kerja dapat dilihat pada Tabel 5.8, apakah tanggapan responden tentang semangat kerja tersebut dapat dikatakan sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik ataupun sangat kurang baik

Tabel 5.8 : Analisis Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja

No.	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Rata- rata
1.	Apakah anda setuju bahwa karyawan merasa senang karena bisa bekerja pada perusahaan ini ?	8	33	4	-	-	4.09
2.	Apakah anda setuju bahwa setiap karyawan mempunyai kewajiban untuk membantu rekan sekerja yang mendapatkan kesulitan dalam pekerjaannya ?	17	25	3	-	-	4.31
3.	Apakah anda setuju bahwa setiap karyawan mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja karena sesuai dengan keahlian yang dimilikinya ?	15	28	2	-	-	4.29
4.	Apakah anda setuju bahwa setiap karyawan wajib mematuhi perintah pimpinan selama tidak bertentangan dengan aturan perusahaan ?	7	37	1	-	-	4.13
5.	Apakah anda setuju bahwa setiap karyawan wajib mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi ?	11	31	3	-	-	4.18
Jumlah Rata-rata							21,00
Rata-rata							4.20

Sumber : Lampiran 3 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 5.8 dapat diketahui pernyataan responden tentang semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen dapat dikatakan sangat baik, karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,20 berada pada interval 4,2 – 5,0.

Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja

Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X) terhadap Semangat Kerja (Y) karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen, dipergunakanlah alat Analisis Regresi Linier Sederhana. Untuk mempermudah proses perhitungan tersebut maka dipergunakan Aplikasi SPSS (*Statistiksl Package for the Social Sciens*) *version 21.0 for windows*. Adapun rangkuman hasil analisis yang diperoleh, dapat dilihat pada Tabel 5.9 berikut ini :

: Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Konstanta	-11.461	-3.285	0.002
Lingkungan Kerja	0.541	9.308	0.000
R	0.818		
R ²	0.668		
F hitung	86.644		0.000

Sumber : Lampiran 5

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik (X) terhadap semangat kerja (Y). Model regresi dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y = Semangat Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi dari X
- X = Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan data pada Tabel 5.9 tersebut di atas, maka persamaan regresi linier sederhana adalah: $Y = -11.461 + 0.541(X)$. Dari hasil analisis persamaan regresi linier sederhana di atas, dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Konstanta sebesar -11.461, artinya jika lingkungan kerja fisik (X) nilainya adalah 0, maka semangat kerja (Y) nilainya negatif yaitu sebesar -11.461.
- 2) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X) sebesar 0.541 mempunyai arti bahwa bila lingkungan kerja fisik semakin baik, maka semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen akan semakin meningkat.

b. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan arah hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja fisik) dengan variabel dependen (semangat kerja) karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen.

Berdasarkan data pada Tabel 5.9 tersebut di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.818, artinya ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen, ini menunjukkan bila lingkungan kerja fisik ditingkatkan, maka semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen akan meningkat pula. Terlihat pada kolom Sig (signifikan) pada Tabel 5.9

baris 5 terdapat nilai 0.000 atau probabilitas jauh di bawah 0.05, ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen.

c. Analisis Determinasi

Berdasarkan data pada Tabel 5.9 diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0.668 atau (66,80 %). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Lingkungan Kerja Fisik) terhadap variabel dependen (Semangat Kerja) sebesar 66,80 %. Sedangkan sisanya sebesar 33,20 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

d. Uji Signifikansi Koefisien Regresi (Analisis Uji-t (*t-test*))

Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel lingkungan kerja fisik (X) terhadap variabel semangat kerja (Y)

1) Merumuskan Hipotesis

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja adalah sebagai berikut :

$H_0 : b = 0$, artinya lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen.

$H_a : b > 0$, artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen.

2) Menentukan Tingkat Signifikansi

Level of significant (α), ditentukan sebesar 5% yang merupakan tingkat kesalahan (*error*), sedangkan tingkat kepercayaan atau kebenarannya adalah sebesar 95 %.

3) Menentukan T-hitung

Berdasarkan data pada Tabel 5.10 diperoleh t-hitung sebesar 9,308.

4) Menentukan T-tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 %, $\alpha=5$ %, maka $Df=n-k-1$ atau $45-1-1=43$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk t-tabel adalah sebesar 1,681 (Sumber : Tabel t).

5) Kriteria Pengujian

a) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak.

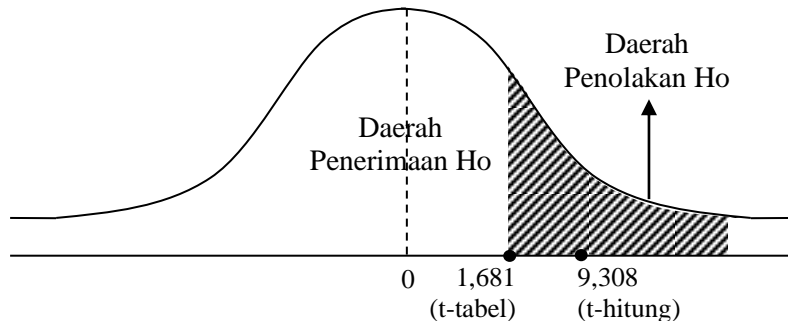
b) Jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima.

6) Membandingkan T-hitung dengan T-tabel

Nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($9,308 > 1,681$), maka H_0 ditolak.

7) Gambar Kurve Distribusi t Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja

Gambar 5.1 : Kurve Distribusi t



8) Kesimpulan

Karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($9,308 > 1,681$), maka H_0 ditolak, menolak H_0 sama dengan menerima H_a sehingga hipotesis yang diajukan terbukti, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen. Terbukti artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin meningkat pula semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen.

E. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab V, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier sederhana yaitu: $Y = -11.461 + 0.541(X)$, koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X) sebesar 0.541 mempunyai arti bahwa bila lingkungan kerja fisik semakin baik, maka semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen akan semakin meningkat. Sedangkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.818 (kriteria yang menunjukkan bahwa korelasi yang sangat kuat atau sangat tinggi serta mempunyai arah yang positif). Sedangkan berdasarkan hasil analisis determinasi, besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen adalah sebesar 66,80 % sedangkan sisanya sebesar 33,20 % disumbangkan oleh variabel lain, yang dalam hal ini tidak diteliti. Hasil analisis t-test juga menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 9,308 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,681. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,308 > 1,681$), maka H_0 ditolak, menolak H_0 sama dengan menerima H_a sehingga hipotesis yang diajukan terbukti, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen. Terbukti artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin meningkat pula semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen.

Saran-saran

Mengingat lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan Hotel Pullman Bali Legian Nirwana Badung khususnya pada Departemen F & B Kitchen, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

- a. Dilihat dari aspek lingkungan kerja fisik, pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal sirkulasi udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan, perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir.
- b. Mengingat semangat kerja tidak saja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, sebaiknya manajemen juga memperhatikan variabel-variabel lain yang dapat lebih meningkatkan semangat kerja seperti halnya kepemimpinan yang lebih demokratis dan dinamis, memberi kesempatan yang sama dan adil kepada setiap pegawai untuk mengembangkan kemampuan dalam berkarier, menghargai prestasi yang diraih oleh setiap pegawai, penempatan pegawai sesuai dengan bidang kemampuan dan keahlian yang dimiliki serta

menciptakan lingkungan kerja ke arah yang lebih positif. Mengarahkan tentang pelaksanaan tugas dan mensosialisasikan rencana kerja yang akan dilaksanakan sehingga karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Drajat, Zakiyah. 1996. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Denpasar: Penerbit Astabrata Bali.
- Gustianingtyas, Shelvi Umayanti. 2011. “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Gianyar*”. Skripsi. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai.
- Haig Malvinas S. 2013. “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Prima Rasa Lestari*”. Skripsi Bandung. Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung
- Malayu S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta:PT. Bumi Aksara
- _____ 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Manullang, M. 2006. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan Kesembilan belas. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press
- Moekijat.1995. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Alumni.
- _____.2002. *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Mandar Jaya.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit UGM.
- Nitisemito, Alex S. 2002, *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- _____. 2004. *Wawasan Studi Kelanyakan Dan Evaluasi Proyek*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sanjaya, I Gusti Ngurah dan Lasmini, Ni Ketut. 2007. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Penempatan, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Dan Kegairahan Kerja Pegawai Di Politeknik Negeri Bali*. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 3, No. 3, November 2007.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Siagian, Sondang P, 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya* Jakarta: Rineka Cipta

- , 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta
- Siswanto, B. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Streern M. Richard. 1985. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Terj. Dra. Magdalena Jamin Erlangga.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sule Erni Trisnawati. 2005. *Pengantar Menejemen jilid 1*. Jakarta: Prenada Media.
- Swastha, Bashu DH. 1999. *Pengantar Bisnis Moderen*. Yogyakarta: Liberty
- The Liang Gie. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty.
- Tohardi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Mandar Baru
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Wirawan, Nata 2006, *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Infrensia)*, Edisi Kedua, Penerbit Keraras Emas, Bali.