

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI  
PADA DINAS KEBUDAYAAN KABUPATEN BADUNG  
OLEH :**

**NI LUH JENAKI**

**ABSTRAK**

Menyadari lingkungan kerja sangat penting dan strategis didalam menentukan keberhasilan organisasi, maka tingkat semangat kerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Apabila semangat kerja pegawai rendah, maka aktivitas administratif maupun manajemen di dalam organisasi akan berjalan lambat dan bahkan terhenti sama sekali. Oleh sebab itu semangat kerja pegawai sangat dibutuhkan dan menjadi perhatian untuk ditingkatkan dan dipelihara terus pada setiap organisasi.

Demikian pula halnya pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung, semangat kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan ia mempunyai semangat kerja tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan tugasnya dengan baik, dan ia akan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga segala tugas yang diberikan tentunya akan dapat dilaksanakan dengan hasil kerja yang baik pula. Semangat kerja ini akan mempengaruhi tingkat absensi, keluhan-keluhan, atau bahkan perputaran tenaga kerja, ataupun masalah-masalah vital pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung. Kondisi lingkungan fisik yang ada pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung masih tergolong kurang sesuai. Hal ini bisa dilihat dari penempatan peralatan dan perlengkapan kantor masih kurang teratur, belum berfungsinya pendingin ruangan dan penataan kurang maksimal. Hal ini akan menyebabkan semangat kerja pegawai di lingkungan Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung kurang maksimal.

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah : Apakah Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan fisik terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung. Hipotesis yang diajukan :ada Pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung. Teknik analisis yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian ini adalah regresi linier sederhana, determinasi, dan t-test.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan regresi linier sederhana, determinasi dan t-test diperoleh persamaan  $Y = 8,678 + 0,281x$ . Di mana koefisien regresi positif, koefisien determinasi 42,8%, uji signifikansi 0,000 dan uji t –test 1,994. Maka dapat disimpulkan : bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung. Hal ini bisa dilihat dari koefisien regresi positif, uji signifikansi lebih rendah dari probabilitas derajat kesalahan, dan t-test (t hitung) lebih besar dari t tabel.

Jadi hipotesis yang diajukan terbukti bahwa memang benar ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung, dan bukan secara kebetulan. Saran terhadap Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung, untuk lebih meningkatkan lingkungan kerja non fisik, seperti memberikan penghargaan dan promosi bagi pegawai yang berprestasi.

**Kata Kunci : *Lingkungan Kerja Fisik, Semangat Kerja***

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Menyadari Lingkungan Kerja Fisik sangat penting dan strategis didalam menentukan keberhasilan organisasi, maka tingkat semangat kerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Apabila tingkat semangat kerja pegawai rendah, maka kegiatan-kegiatan yang berupa administratif maupun manajemen di dalam organisasi akan berjalan lambat dan bahkan terhenti sama sekali. Oleh sebab itu semangat kerja pegawai sangat dibutuhkan dan menjadi perhatian untuk ditingkatkan dan dipelihara terus pada setiap organisasi.

Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung adalah merupakan salah satu organisasi dari sistem organisasi Pemerintahan Daerah di Kabupaten Badung. Adapun dasar pelaksanaan tugas dari Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung adalah Peraturan Daerah Kabupaten Badung Daerah Kabupaten Badung No. 2 Tahun 2001 tentang Organisasi dan tata Kerja Perangkat daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Melihat begitu luas, kompleks dan beratnya tugas dan fungsi dari Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung, maka Pemerintah Daerah sangat membutuhkan Aparatur Pemerintah yang mempunyai semangat kerja yang di dalam melaksanakan, tugas pokok dan fungsi tersebut secara efektif dan efisien.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung ?

### **1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung ?

#### **2. Kegunaan Penelitian.**

##### **a. Bagi Mahasiswa**

Dapat mengamalkan ilmu dan teori-teori yang telah didapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di Lingkungan Kerja Fisik penulis.

##### **b. Bagi Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung**

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pimpinan di dalam merumuskan kebijakan-kebijakan yang terkait dengan upaya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

##### **c. Bagi dunia pendidikan.**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

## **II. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Landasan Teoritis**

#### **2.1.1 Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009:26) mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dibagi kedalam dua bagian, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik.

#### **2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Sedarmayanti (2009:2) mengungkapkan bahwa “Lingkungan Kerja Fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

#### **2.1.3 Manfaat lingkungan Kerja**

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat Lingkungan Kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh bekerja dengan orang-orang yang bersemangat adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya sangat tinggi.

#### **2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya dityunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksiuaian Lingkungan Kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat meuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

### **2.2 Semangat Kerja**

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkekrativitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Menurut Moekijat (2002:130) adalah “kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”.

### **2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja**

Menurut Gibson (2009) harapannya bahwa setiap perusahaan membangun lingkungan kerja yang menyenangkan agar setiap karyawan yang bekerja padainstansi atau perusahaan tersebut mencintai pekerjaannya dan senang melakukan pekerjaannya, sehingga bisa bekerja pada tingkat optimal serta mampu meningkatkan semangat kerja pegawai.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah di Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung yang berlokasi di Jalan Raya Sempidi Dalung Kabupaten Badung.

#### **3.2 Obyek Penelitian**

Obyek penelitiannya adalah lingkungan kerja fisik serta semangat kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

##### **3.3.1 Jenis Data**

Berdasarkan jenisnya data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

- a. Data kuantitatif yaitu data yang bersifat terukur seperti skor jawaban responden, jumlah tenaga kerja. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif adalah jumlah Pegawai, serta jumlah skor jawaban kuesioner yang telah dikalkulasi dengan pembobotan jawaban responden.
- b. Data Kualitatif, data kualitatif merupakan data yang bersifat tidak terukur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam. Data kualitatif dalam penelitian ini termasuk gambaran umum perusahaan, sejarah berdirinya perusahaan, dan struktur organisasi.

##### **3.3.2 Sumber Data**

- a. Data Primer, yaitu data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini seperti yang didapatkan dengan observasi langsung dan kuesioner yang disebarakan kepada responden.
- b. Data Sekunder, data yang telah dikumpulkan pihak lain, seperti jumlah Pegawai, sejarah perusahaan, struktur organisasi, data sekunder diperoleh dari data yang didapat dari Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung.

#### **3.4 Sampel Penelitian**

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung yakni mulai dari staf sampai dengan pejabat struktural maupun fungsional yang jumlahnya 72 orang. Sampel merupakan wakil dari populasi, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan pilihan populasi (Arikunto, 2006:214). Jumlah populasi Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung diteliti (tidak termasuk pimpinan) diambil karena pejabat yang menilai kinerja pegawai adalah 72 orang, makadalam pengertian seluruh populasi diambil sebagai responden.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara :

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan, dan pencatatan secara langsung terhadap obyek yang akan diteliti yaitu semangat kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung.
- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan para pegawai dilingkungan Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung.
- c. Kuesioner, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung untuk dimintai keterangan terhadap semua yang dialami dan berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.
- d. Studi Pustaka, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literature, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### 3.6 Identifikasi Variabel

- a. Variabel Bebas atau *Independent Variable* (X), dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik di lingkungan Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung.
- b. Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y). dalam hal ini adalah semangat kerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

- a. Lingkungan Kerja Fisik, adalah segala sesuatu yang ada di sekitar Pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
- b. Semangat Kerja adalah sikap mental dari pegawai yang menunjukkan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dilihat dari kerjasama antar pegawai, kerjasama dengan atasan, kehadiran pegawai, keinginan untuk menyelesaikan tugas, sehingga mendorong mereka bekerja lebih giat dan lebih baik.

### 3.8 Teknik Analisa Data

Data-data yang diperoleh dari hasil penelitian setelah dilakukan tabulasi data, maka selanjutnya dianalisis dengan analisis statistik yaitu:

#### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan motivasi kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik, dengan rumus (Sugiyono, 2010).

$$Y = a + bX$$

Besarnya nilai a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

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

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

Di mana :

Y = Semangat Kerja Pegawai

a = Nilai Konstan

b = Koefisien Regresi

n = Jumlah Responden

X = Lingkungan Kerja Fisik.

### **b. Analisis Determinasi**

Menurut Sudjana (2000:246) analisis ini bertujuan untuk mengetahui atau menentukan seberapa besar sumbangan (kontribusi) variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah lingkungan kerja fisik dan variabel bebasnya adalah motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung. Di mana besarnya koefisien determinasi dinyatakan dalam prosentase. Untuk mencari koefisien determinasi dapat dihitung dengan dengan rumus :

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

Di mana :

D = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

## **IV. GAMBARAN UMUM DINAS KEBUDAYAAN**

### **4.1 Sejarah Berdirinya Kantor Dinas Kebudayaan**

Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Badung menyatakan mandat yang dibebankan kepada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung yang berkedudukan sebagai lembaga Teknis Daerah adalah membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan Pemerintahan di Bidang Kebudayaan. Dalam melaksanakan tugas tersebut diatas, maka Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung menyelenggarakan fungsi yaitu : a) Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan bidang Kebudayaan; b) Penyelenggaraan urusan Pemerintahan dan Pelayanan umum sesuai dengan bidang Kebudayaan; c) Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan bidang kebudayaan; d) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **4.2 Visi Misi Tujuan dan Sasaran Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung**

#### **4.2.1 Visi**

Sejalan dengan perkembangan era globalisasi yang semakin mengglobal ini, Kabupaten Badung menghadapi sejumlah permasalahan, tantangan dan atau ancaman yang sangat kompleks ini. Kabupaten Badung berhadapan dengan beragam persoalan dengan

berbagai dimensinya seperti : kesehatan, pendidikan, penciptaan lapangan kerja, pelestarian dan penyelamatan lingkungan dan lain sebagainya.

Visi tersebut mengandung makna bahwa Dinas Kebudayaan dituntut untuk bisa tampil dan berperan aktif dalam menciptakan kondisi yang positif bagi pengembangan dan pelestarian budaya daerah Bali. Untuk mencapai Visi yang ditetapkan maka Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung telah menetapkan misi sebagai berikut :

#### 4.2.2 Misi

- a. Melestarikan dan memberdayakan lembaga-lembaga tradisional Bali dalam suasana aman damai dan sejahtera.
- b. Melestarikan dan mengembangkan kesenian Bali,metaksu,dinamis dan modern serta memberdayakan sekaa sekaa kesenian,seniman dan budayawan.
- c.

#### 4.2.3 Tujuan dan Sasaran

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahunan. Sebagaimana Visi dan Misi yang telah ditetapkan untuk keberhasilan tersebut perlu ditetapkan tujuan Dinas Kebudayaan yang ditempuh melalui penetapan beberapa sasaran yang satu dengan yang lainnya saling terkait.

## V. PEMBAHASAN

### 5.1. Analisis Lingkungan Kerja Fisik dan Semangat Kerja

Analisis terhadap penilaian lingkungan kerja fisik pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung, diklasifikasikan yaitu jawaban SS (sangat setuju), jawaban S (setuju), jawaban TS (tidak setuju), jawaban STS (sangat tidak setuju). Distribusi frekuensi jawaban masing-masing indikator variabel lingkungan kerja fisik dari 72 responden pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung tergolong dalam kategori setuju dengan rata-rata skor 3,36.

Sedangkan analisis semangat kerja dari 4 indikator variabel semangat kerja tergolong dalam sangat setuju rata-rata skor 3,83. Hal dapat memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja fisik yang baik memberikan respon positif terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung.

### 5.2. Hasil Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung

Berdasarkan out-put program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) version 20.0 for windows diperoleh persamaan regresi :  $Y = 8,678 + 0,281x$ . Berdasarkan penjelasan arti persamaan regresi linier sederhana di atas, maka dengan peningkatan lingkungan kerja fisik satu satuan, akan menaikkan semangat kerja pegawai sebesar satu satuan. Ini menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung.

Berdasarkan analisis determinasi diperoleh koefisien determinasi sebesar 42,80%. Artinya lingkungan kerja fisik memberikan sumbangan terhadap semangat kerja pegawai

sebesar 42,8%, sedangkan sisanya 57,3% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

## **VI. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung. Hal ini bisa dilihat dari besarnya koefisien regresi positif sebesar 0,281, dan uji signifikansi lebih rendah dari probabilitas tingkat kesalahan. Di mana uji signifikansi sebesar 0,000, sedangkan probabilitas tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, dan uji t-test (t-hitung) lebih besar dari t tabel.
- b. Bahwa lingkungan kerja fisik memberikan sumbangan (kontribusi) terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung. Hal ini bisa dilihat dari besarnya sumbangan (kontribusi) lingkungan kerja sebesar 42,8%, sedangkan sisanya 57,2% disumbangkan oleh variabel di luar lingkungan kerja fisik yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

### **6.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disarankan antara lain :

- a. Kepala kantor dalam hal ini Kepala Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung harus lebih meningkatkan lingkungan kerja fisik, seperti : penempatan peralatan kantor yang lebih teratur, sehingga mempermudah pergerakan pegawai.
- b. Kepala Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung harus memperhatikan variabel di luar lingkungan kerja fisik, yang dapat lebih meningkatkan semangat kerja pegawai seperti halnya kepemimpinan yang lebih demokratis, memberi kesempatan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif yang dapat meningkatkan semangat kerja, lingkungan kerja non-fisik diantaranya pemberian insentif, dan pemberian penghargaan dan promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.

Moekijat, 2002, *Management Kepegawaian (Personal Management)*, Alumni, Bandung

\_\_\_\_\_, 2007, *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*, Pionir Jaya, Bandung Kerja. Bandung:

Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.