

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN
PINJAM GUNA PRIMA DANA KUTA SELATAN**

Ni Wayan Astiti
Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai Denpasar

ABSTRACT

The purpose of this reaserch was to analyze the influence of the work environment and leadership either partially or simultaneously on employee morale at “KSP Guna Prima Dana”. The research was taken place at “KSP Guna Prima Dana”. Sample of the research is 31 employees. Testing technique are multiple linear regression analysis, correlation analysis, analysis of determination, t – test and F- testis used to prove the research hypothesis. Based on the analysis, the test results that the perception of the work environment has a positive and significant impact on employee morale. Leadership has a positive effect on employee morale. Working environment and good leadership will provide a better morale.

Key words : work environment, leadership and employee morale

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan terhadap semangat kerja karyawan pada KSP Guna Prima Dana Penelitian dilakukan pada karyawan pada KSP Guna Prima Dana. Sampel penelitian sebanyak 31 orang karyawan KSP Guna Prima Dana. Teknik pengujian analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji – t dan uji - F digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa persepsi mengenai lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja dan kepemimpinan yang baik akan memberikan semangat kerja karyawan yang lebih baik.

Kata Kunci : *Lingkungan kerja, kepemimpinan dan semangat kerja karyawan*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Guna Prima Dana merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perkoperasian khususnya melayani jasa simpan pinjam yang ada di wilayah Kuta Selatan. KSP Guna Prima Dana juga menghadapi persaingan yang ketat dari perusahaan sejenisnya. Untuk mengantisipasi persaingan tersebut KSP Guna Prima Dana telah mengupayakan berbagai hal diantaranya adalah dengan melakukan pelayanan yang baik terhadap nasabah. Agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabahnya, sudah tentu diperlukan lingkungan kerja yang baik pada saat pada saat karyawan bekerja.

Dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta, faktor lingkungan kerja fisik memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan aktivitas-aktivitas organisasi, mengingat hal ini sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang bersih, tenang, nyaman, akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, demikian juga sebaliknya bila kondisi lingkungan kerja fisik kurang, seperti : bising, kotor dan sebagainya akan mengakibatkan kejenuhan kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas organisasi sehingga dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik dapat diusahakan sedemikian rupa dan memberi pengaruh positif bagi peningkatan semangat kerja karyawan.

Dalam usaha meningkatkan semangat kerja karyawan maka pimpinan perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas maupun ketrampilannya dalam mengelola perusahaan yang dipimpinnya sehingga mampu menghantarkan perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu kepemimpinan yang dilaksanakan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal (Hasibuan, 2006 : 169).

Masalah kepemimpinan pada KSP Guna Prima Dana menjadi suatu hal yang penting karena kepemimpinan merupakan salah satu indikator yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Adapun masalah kepemimpinan yang ditemukan pada KSP Guna Prima Dana antara lain pemimpin jarang melakukan pengawasan/monitoring terhadap karyawan pada saat bekerja, pemimpin kurang memberikan pengarahan dan petunjuk kepada karyawan, perhatian pimpinan terhadap prestasi dan penghargaan kepada karyawan masih kurang dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan instruksi pimpinan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada KSP Guna Prima Dana Kuta Selatan ?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada KSP Guna Prima Dana Kuta Selatan ?

II. LANDASAN TEORI

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan adalah segala sesuatu gejala fisik yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, ruang gerak, keamanan dan kebisingan(Nitisemito, 2006 : 183)

Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan bekerja. Peralatan-peralatan yang baik dan perlindungan terhadap mara bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan keberhasilan, bukan saja menambah kegairahan kerja tetapi pula akan meningkatkan efisien(Manullang, 2006 : 12)

2. Kepemimpinan

Menurut (Manullang, 2006 : 48) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah usaha untuk mencapai hasil tertentu melalui orang lain atau dengan kata lain pemimpin merupakan keahlian untuk melakukan pekerjaan tertentu untuk mencapai hasil. Kepemimpinan merupakan suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh kepada kegiatan – kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya (Handoko, 2006 : 294).

Kepemimpinan adalah sifat, karakter atau cara seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya (Gorda, 2005 : 151).

3. Semangan Kerja

Semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para karyawan dalam suatu organisasi kerjanya seperti kesetiaan, kerjasama, ketaatan kepada kewajiban pada tugas – tugas organisasi (Moekijat, 2006 : 29)

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang – orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsisten dalam mengejar tujuan bersama (Tohardi, 2007 : 427).

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2006 : 96).

1. Koperasi

Menurut Undang – Undang Nomor 17 tahun 2012 koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip.

Menurut Undang – Undang Nomor 17 tahun 2012 Koperasi Simpan Pinjam adalah koperasi yang bertujuan untuk memberi kesempatan kepada anggotanya untuk memperoleh pinjaman dengan mudah dengan bunga ringan.

III. METODE PENELITIAN

1.1. Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada KSP Guna Prima Dana di Jalan Raya Uluwatu, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung. Yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, dan semangat kerja karyawan

1.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah 31 orang karyawan KSP Guna Prima Dana Kuta Selatan. Jumlah responden dalam penelitian ini ditentukan dengan metode sensus dimana seluruh karyawan KSP Guna Prima Dana Kuta Selatan dijadikan responden yaitu sebanyak 31 orang.

1.3. Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu :

1. Variabel bebas yaitu variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya yang terdiri dari lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2).
2. Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu semangat kerja karyawan (Y).

1.4. Teknik Pengumpulan Data

Agar dapat diperoleh dengan lengkap, yang ada hubungannya dengan penelitian ini maka penulisan menggunakan beberapa cara : metode wawancara, metode observasi, metode dokumentasi dan kuisioner.

1.5. Definisi Operasional Variabel

1. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu gejala fisik yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, ruang gerak, keamanan dan kebisingan.
2. Kepemimpinan adalah kemampuan pimpinan perusahaan untuk membimbing dan mengarahkan bawahannya agar bekerja dengan lancar sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
3. Semangat Kerja Karyawan adalah sikap mental dari karyawan yang menunjukkan kesanggupan dalam melaksanakan tugas-tugas sehingga mendorong untuk bekerja lebih giat dan lebih baik, memperkecil kekeliruan, dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer mempergunakan kuisioner setiap jawaban dalam penelitian ini mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala Likert sebagai berikut yaitu jawaban (a) sangat baik dengan skor 5, jawaban (b) baik dengan skor 4, jawaban (c) cukup baik dengan skor 3, jawaban (d) kurang baik dengan skor 2 dan jawaban e (sangat kurang baik) dengan skor 1.

Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Determinasi, Analisis t – test, Analisis F- test.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan diketahui rata – rata jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja adalah 4,57 yang menunjukkan kategori penilaian responden terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan termasuk kategori penilaian sangat baik. Berdasarkan hasil perhitungan dapat pula diketahui bahwa tidak ada tanggapan responden terhadap lingkungan kerja dengan kategori sangat kurang baik, kurang baik dan cukup baik. Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja dengan kategori baik sebanyak 4 orang (12,90%), kategori sangat baik sebanyak 27 orang (87,10%).

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui rata – rata jawaban responden untuk variabel kepemimpinan adalah 4,28 yang menunjukkan kategori penilaian responden terhadap kepemimpinan secara keseluruhan termasuk kategori penilaian sangat baik. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui pula bahwa tidak ada tanggapan responden terhadap kepemimpinan dengan kategori sangat kurang baik, kurang baik, dan cukup baik. Tanggapan responden terhadap kepemimpinan dengan kategori baik sebanyak 10 orang (32,26%) dan kategori baik sebanyak 21 orang (67,74).

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui rata – rata jawaban responden untuk variabel semangat kerja karyawan adalah 4,78 yang menunjukkan kategori penilaian responden terhadap semangat kerja karyawan secara keseluruhan termasuk kategori penilaian sangat baik. Berdasarkan hasil perhitungan pula dapat diketahui bahwa tidak ada tanggapan responden terhadap semangat kerja karyawan dengan kategori sangat kurang baik, kurang baik dan cukup baik. Tanggapan responden terhadap semangat kerja karyawan dengan kategori baik sebanyak 1 orang (3,23%), kategori baik sebanyak 30 orang (96,77%)

Persamaan garis regresi linier berganda antara kepemimpinan dan insentif finansial terhadap semangat kerja karyawan adalah $Y = 12,93779 + 0,51351X_1 + 0,26567 X_2$ Dari persamaan garis regresi linier berganda tersebut di atas dapat diperoleh informasi sebagai berikut $a = 12,93779$, artinya apabila lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) masing – masing adalah konstan maka nilai semangat kerja karyawan (Y) rata– rata sebesar 12,93779, $b_1 = 0,51351$, artinya apabila skor kepemimpinan (X_2) dianggap konstan maka meningkatnya skor lingkungan kerja (X_1) sebesar satu satuan akan diikuti meningkatnya skor semangat kerja karyawan (Y) sebesar rata-rata 0,51351. $b_2 = 0,26567$, artinya apabila skor lingkungan kerja (X_1) dianggap konstan maka meningkatnya skor kepemimpinan (X_2) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor semangat kerja karyawan (Y) sebesar rata – rata 0,26567.

Berdasarkan persamaan regresi tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif secara simultan antara lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada KSP Guna Prima Dana atau meningkatnya semangat kerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh meningkatnya lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 72,01%, ini berarti bahwa variasi antara lingkungan kerja dan kepemimpinan sebesar 72,01% terhadap variabel semangat kerja karyawan pada KSP Guna Prima Dana dan sisanya sebesar 27,99% ditentukan oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil *t-test* koefisien regresi diperoleh t -hitung₁ sebesar 5,234 lebih besar dari t -tabel 2,048 terletak pada daerah penolakan H_0 berarti memang benar ada pengaruh yang signifikan (nyata) antara lingkungan (X_1) dengan semangat kerja karyawan (Y) pada KSP Guna Prima Dana dan bukan diperoleh secara kebetulan.

Berdasarkan hasil *t-test* koefisien regresi diperoleh t -hitung₂ sebesar 2,814 lebih besar dari t -tabel 2,048 terletak pada daerah penolakan H_0 berarti memang benar ada pengaruh yang signifikan (nyata) antara kepemimpinan (X_2) dengan semangat kerja karyawan (Y) pada KSP Guna Prima Dana dan bukan diperoleh secara kebetulan.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh F – hitung adalah 36,021 lebih besar dari f – tabel sebesar 3,34 berada pada daerah penolakan H_0 , maka H_0 ditolak atau H_1 diterima berarti memang benar ada pengaruh positif dan signifikan (nyata) antara lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara simultan dengan semangat kerja karyawan (Y) pada KSP Guna Prima Dana dan diperoleh bukan secara kebetulan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan yang dijalankan selama ini mendapat respon positif dari karyawan KSP Guna Prima Dana. Adanya respon positif dari karyawan KSP Guna Prima Dana terhadap lingkungan kerja dan kepemimpinan akan lebih memotivasi semangat kerja dari karyawan KSP Guna Prima Dana dalam bekerja dengan memberikan kemampuan terbaiknya bagi perusahaan sehingga produktivitas dan kualitas kerja pun akan meningkat sehingga dapat meningkatkan laba atau Sisa Hasil Usaha dari KSP Guna Prima Dana.

V. PENUTUP

1. Kesimpulan

- 1) Lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap semangat kerja karyawan pada KSP Guna Prima Dana, hal tersebut dapat dilihat dari :
 - a) Hasil *t-test* koefisien regresi lingkungan kerja diperoleh t -hitung₁ lebih besar dari t -tabel berarti ada pengaruh yang signifikan (nyata) antara lingkungan dengan semangat kerja karyawan pada KSP Guna Prima Dana.
 - b) Berdasarkan hasil *t-test* koefisien regresi kepemimpinan diperoleh t -hitung₂ lebih besar dari t -tabel berarti ada pengaruh yang signifikan (nyata) antara kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan pada KSP Guna Prima Dana.
- 2) Lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap semangat kerja karyawan pada KSP Guna Prima Dana, hal tersebut berdasarkan pada hasil perhitungan diperoleh F – hitung lebih besar dari F – tabel berarti ada pengaruh positif dan signifikan (nyata) antara lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan dengan semangat kerja karyawan pada KSP Guna Prima Dana.

2. Saran

- 1) Lingkungan kerja pada KSP Guna Prima Dana sudah baik dan perlu dipertahankan sehingga meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
- 2) Kepemimpinan yang dilaksanakan selama ini dirasakan sudah baik hendaknya pemimpin lebih terbuka, memberikan motivasi dan penghargaan terhadap karyawan, menggunakan wewenangnya dalam menjalankan perusahaan secara lebih adil dan tegas.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahsyari. 2009. *Manajemen Produksi*. Penerbit BPFE Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Ahmad Tohardi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Mandar Maju Bandung.
- Amirulah Haris Budiyo. 2005. *Pengantar Manajemen*, Cetakan Kedua, Penerbit Graha Ilmu, Jakarta.
- Alex S. Nitisemito. 2006. *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, Penerbit Ghalia, Jakarta.
- Buchari Zainun. 2008. *Manajemen Personalialia (MSDM)*, Penerbit Liberty Yogyakarta.
- Henry Simamora. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Husain Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Pertama, Penerbit UGM, Yogyakarta.
- I.G.N. Gorda. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Astabrta, Denpasar.
- Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Provinsi Bali Vol. 6, 2 Agustus 2012* dikutip dari <http://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2204>
- Kartini Kartono. 2006. *Pimpinanan dan Kepemimpinan*, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Manulang. 2006., *Dasar – Dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia, Indonesia.
- Miftah Thoha. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, Cetakan Kesembilan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Muchamad Ari Rusyadi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di. PT. Best Semarang)* . Fakultas Ekonomi Universitas Semarang. dikutip dari <http://journal.usm.ac.id/jurnal/qman/280/detail>.
- Nur Rochim dan Dian Triyani. 2012. *Analisis Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru dan Karyawan (Studi Kasus Pada SMK Pelita Nusantara 2 Semarang)* dikutip dari <http://journal.usm.ac.id/jurnal/dinamika-manajemen/231/detail/>
- Hadari Nawawi dan Martini Hidari. 2006. *Kepemimpinan Yang Efektif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2005. *Manajemen Personalialia*, BPFE, Yogyakarta.
- Melayu S P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara Jakarta, Jakarta.
- Moekijat. 2006. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Penerbit Alumni, Bandung.
- Sofyan Assauri. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Statistik untuk Penelitian* . Cetakan Ketiga Belas, Penerbit CV. Alpha Beta, Bandung.

- Suyatna Utama. 2007. *Statistik : Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana
- Sutarto. 2007. *Dasar – Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Undang – Undang Nomor 17 Tahun 2012 Tentang Perkoperasian.
- T. Hani Handoko. 2006. *Manajemen*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.