

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN STIE NASIONAL BANJARMASIN

Ferli Erwansyah  
Ferlierwan1@gmail.com

AKPARNAS BANJARMASIN

### *Abstract,*

*This research aimed to give empirical evidences about the effect of work environment to work passion of employee in STIE Nasional Banjarmasin. The variables in this study were work environment and work passion.*

*The population in this study was the employee in STIE Nasional Banjarmasin. The data collected from the output of questionnaires which given to the respondents. The samples technique used total sampling with 50 samples.*

*The research gived empirical evidences that there were positive effect of work environment to work passion of employee in STIE Nasional Banjarmasin.*

*Keywords:* accounting student, expectation gap, auditor responsibility

### **Abstrak,**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada STIE Nasional Banjarmasin. Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan semangat kerja.

Populasi dalam penelitian ini merupakan semua karyawan STIE Nasional Banjarmasin yang berjumlah 50 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan total sampel yang berarti seluruh populasi menjadi sampel.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan dengan koefisien variabel Lingkungan Kerja diperoleh hasil sebesar 0,533. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka diajukan beberapa saran agar Lingkungan kerja di STIE Nasional Banjarmasin harus lebih diperbaiki agar lebih menambah semangat kerja bagi seluruh karyawannya.

Kata kunci : lingkungan kerja, semangat kerja, karyawan

Fenomena yang melatar semangat kerja karyawan STIE belakangi penelitian masih rendahnya NASIONAL Banjarmasin ini,

disebabkan permasalahan: lingkungan kerja berpengaruh terhadap rendahnya semangat kerja, hal ini dapat dilihat dari kurang bersihnya tempat bekerja, penerangan ruangan yang kurang memadai, suara berisik dari lingkungan sekitar, kurangnya sirkulasi udara, tata ruang kerja yang tidak teratur dan warna ruangan yang kurang enak dipandang mata saat bekerja. Menurut Sedarmayati (2011) mendefinisikan bahwa: "Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Berdasarkan definisi tersebut Sadarmayanti (2001) menyatakan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kebersihan
2. Penerangan / Pencahayaan
3. Suara / kebisingan
4. Sirkulasi udara
5. Tata ruang
6. Tata warna

Beberapa pendapat di atas maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatkan semangat kerja karyawan/ti secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Selanjutnya George D. Hasley (terjemahan Anaf S. Bagindo, 2001) berpendapat bahwa semangat kerja adalah: "Sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan dia dengan antusias ikut serta di dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya". Menurut Alex S. Nitisemito (2001)

indikator semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Kerjasama
2. Disiplin
3. Kepuasan
4. Keamanan

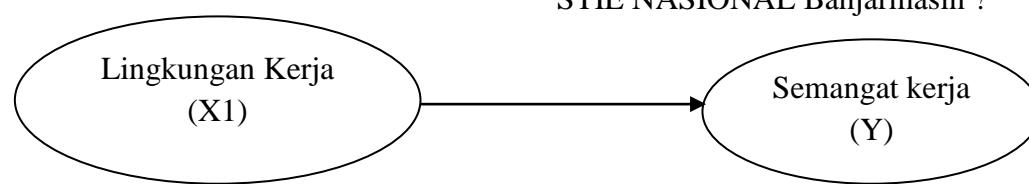
Dari uraian diatas maka Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan operasional organisasi. Bila karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi, maka operasional organisasi pun akan berjalan lancar, yang akhirnya akan menghasilkan semangat kerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi.

Di sisi lain, bagaimana mungkin operasional organsasi berjalan baik, bila karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam

bekerja dan memiliki moril yang rendah.

Para karyawan juga akan lebih bersemangat dalam bekerja apabila lingkungan kerjanya sesuai dengan bidang pekerjaan mereka pada unit kerja masing-masing baik dari segi kebersihan, penerangan, suara/kebisingan, sirkulasi udara, tata ruang dan tata warna. Atas pola pikir tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui dan mengungkapkan bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja karyawan STIE NASIONAL Banjarmasin.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan STIE NASIONAL Banjarmasin ?



**Gambar 1. Model Penelitian**  
**Sumber: Diolah Penulis**

H : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja

karyawan STIE NASIONAL Banjarmasin

.

### **Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli**

Menurut Robbins (2003) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Alex S. Nitisemito (2002) mengemukakan pengertian lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan definisi tersebut Sadarmayanti (2001) menyatakan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebersihan
2. Penerangan / Pencahayaan
3. Suara / Kebisingan
4. Sirkulasi Udara
5. Tata ruang
6. Tata warna

### **Semangat Kerja Menurut Para Ahli**

Semangat kerja, menurut Davis (2002) adalah sikap individu dan kelompok terhadap lingkungan kerja mereka dan terhadap kesediaan bekerja sama dengan orang lain secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan mereka yang paling baik demi kepentingan organisasi (dalam kasus ini adalah perusahaan tempat mereka bekerja). Selain itu, Nawawi (2005) berpendapat bahwa semangat kerja akan menyentuh aspek kemauan, kehendak, pikiran, dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan. Semangat kerja yang tinggi dan positif merupakan faktor yang berpengaruh pada sikap, berupa kesediaan mewujudkan cara atau metode kerja

yang berdaya guna dan berhasil guna dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Alex S. Nitisemito (2001) indikator semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Kerjasama
2. Disiplin
3. Kepuasan
4. Keamanan

Dengan demikian, maka semangat kerja sangat berkaitan dengan suasana atau keadaan dimana sikap dan perasaan seseorang atau sekelompok orang yang merasa terikat untuk melakukan pekerjaannya dengan cara bersama-sama, berdisiplin, mempunyai kepuasan dan jaminan keamanan sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik, lebih cepat dan lebih banyak dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Untuk meningkatkan semangat kerja diperlukan pemimpin yang baik yang meliputi memiliki pengaruh yang baik, dapat memberikan motivasi, informasi dan dapat mengambil keputusan demi kebaikan organisasi,

serta memperhatikan kualitas lingkungan kerja yang meliputi: Kebersihan, Penerangan / Pencahayaan, Suara / Kebisingan, Sirkulasi Udara, Tata ruang dan Tata warna

Secara skematik dapat distrukturkan dalam rangka konseptual penelitian yang menjelaskan mata rantai hubungan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan sebagai berikut:

## **METODE**

Penelitian yang dilakukan penelitian dalam penelitian survey partisipatif dengan menggunakan kuesioner atau angket sebagai alat pengumpulan data. Populasi responden merupakan semua karyawan STIE NASIONAL Banjarmasin yang berjumlah 50 orang. Sampel penelitian yaitu keseluruhan populasi.

Variabel Independen (X)

Lingkungan kerja (X)  
Lingkungan diartikan sebagai kesatuan ruang suatu benda, daya, keadaan dan mahluk hidup termasuk manusia dan perilakunya yang mempengaruhi

kelangsungan prijehidupan dan kesejahteraan manusia serta mahluk hidup lainnya (Munib, 2003).

Lingkungan kerja menurut Sarwanto (2005) adalah Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Berdasarkan beberapa definisi tersebut diuraikan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kebersihan
2. Penerangan / Pencahayaan
3. Suara / Kebisingan
4. Sirkulasi Udara
5. Tata ruang
6. Tata warna

Variabel Dependen (Y) penelitian ini adalah semangat kerja, Sutrisno Hadi (2005) berpendapat “Semangat kerja adalah sifat kejiwaan yang erat hubungannya dengan faktor-faktor kepuasan kerja, kegairahan kerja, dan keinginan untuk mempertinggi hasil kerja”

Berdasarkan beberapa pendapat-pendapat diatas maka indikator semangat kerja adalah :

1. Kerjasama
2. Disiplin
3. Kepuasan
4. Keamanan

Jenis Data yang digunakan: Data Primer, Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai Lingkungan kerja dan semangat kerja yang diisi oleh karyawan STIE NASIONAL Banjarmasin dan Data Sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa presensi, data data jumlah karyawan/ti, dan data sampel penelitian pada karyawan STIE NASIONAL Banjarmasin.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Variabel pemimpin (X) menunjukkan pengaruh positif terhadap semangat kerja (Y) karyawan/ti dengan koefisien variabel Lingkungan kerja diperoleh hasil sebesar 0,533. Tanda positif pada koefisien regresi variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada variabel Lingkungan kerja akan mengakibatkan peningkatan pula pada variabel semangat kerja.

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tmempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan/ti pada STIE Nasional Banjarmasin. Variabel lingkungan kerja (X) menunjukkan pengaruh negatif terhadap semangat kerja (Y) karyawan/ti dengan koefisien variabel lingkungan kerja diperoleh hasil sebesar 0,533. Pada koefisien regresi variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa setiap terjadinya penurunan pada variabel lingkungan kerja akan mengakibatkan penurunan pula pada variabel semangat kerja.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pada STIE Nasional Banjarmasin.

### Saran

Bertolak dari kesimpulan hasil penelitian diatas, berikut ini diajukan beberapa saran yang dikiranya dapat berguna sebagai pertimbangan

meningkatkan semangat kerja karyawan STIE Nasional Banjarmasin: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan STIE Nasional Banjarmasin, adapun langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kebersihan dilingkungan kerja dengan cara membudayakan hidup bersih kepada karyawan STIE Nasional Banjarmasin, menyediakan tempat sampah di dalam ruangan kerja dan lebih memberdayakan petugas kebersihan yang sudah ada.
2. Mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas penerangan ruangan kerja.
3. Meningkatkan kualitas sirkulasi udara dan menambah fasilitas AC didalam ruangan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Rasyid, Harun, (2004). *Statistik Sosial*, Program Pasca Sarjana Universitas Padjajaran, Badung.

- Arikunto, Suharsimi, (2004). Prosedur Penelitian, Jakarta, Rineka Cipta
- Arkin, Herbert and Colton, Raymond R, (2000). *Tables For Statistik*, New York, Barnas and Nobles Inc
- Davis, Keith (2001): *Human Relations In Business*, New York, Mc Graw-Hill
- Gibson, Jame L, Ivancevich, John, M, Donnelly, James, H, Jr, terjemahan Djoerban Wahib (2002): *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta, Erlangga
- Gie, Liang The, (2001). *Administrasi Perkantoran Modern*, Yogyakarta, Liberty
- Hadi, Sutrisno, (2003). *Capita Selekta Psychologi Kerja dan Hadiah Kerja*, Jakarta, FIP-FKIP
- Keating, Charles J, terjemahan Mangunhardjana, A, M, (2001). *Kepemimpinan teori dan Pengembangannya*, Yogyakarta, Kanisius
- Kerlinger, Fred N, dan Elazar, Pedhazur J, terjemahan Taufiq A, (2001). Korelasi dan Analisa Regresi Berganda, Yogyakarta, Nur Cahaya
- Kussriyanto, Bambang (2001). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta, Pustaka Binaman Pressindo
- Manullang M (2001) : Management Personalia, Jakarta, Ghalia Indonesia