

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Angkasa Pura II (PERSERO) Pekanbaru

Muhammad Nur^{1*}, Sugiarto²

Jurusan Teknik Industri, Fakultas Sains & Teknologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru

*Corresponding Author: ¹mnur_tifaste@yahoo.com; ² rajah22colo.cokro@gmail.com

Abstrak – PT Angkasa Pura II (Persero) Pekanbaru adalah salah satu badan usaha milik negara di lingkungan kementerian perhubungan yang berhubungan dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara di wilayah Indonesia barat. Dalam menjalani pekerjaan, karyawan kadang kala timbul kejenuhan dalam menjalani pekerjaan, itu terjadi akibat pengaruh suasana lingkungan kerja ataupun aktifitas yang monoton. Dampak seperti itu berakibat penurunan semangat kerja pada perusahaan. Oleh karena itu, pencegahan dini lebih baik diterapkan maupun sedikit memperbaiki yang ada untuk membangun mental pekerja agar kinerja yang dijalankan dapat berjalan dengan baik untuk kemajuan perusahaan itu sendiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Pekanbaru. Metode yang digunakan adalah persamaan Regresi Linier. Berdasarkan data yang diolah di dapat disimpulkan nilai R Square sebesar 0,626, berarti hubungan keeratan variabel independen (semangat kerja) dan dependen (lingkungan kerja) kuat dan ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan persentase sumbangannya adalah 62,6% sedangkan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: lingkungan kerja, semangat kerja, pengaruh lingkungan

1 Pendahuluan

Persaingan adalah suatu tantangan yang harus dihadapi dan mendapat perhatian serius bagi setiap perusahaan agar dapat tetap terus berkarya dan berkembang. perusahaan harus mempersiapkan strategi yang tepat sehingga mampu memanfaatkan peluang dan siap menghadapi tantangan yang selalu bermunculan. Peranan manusia merupakan salah satu modal dasar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting di dalam menunjang kemajuan perusahaan. Sumber daya yang lain dan kekayaan perusahaan tetap merupakan modal yang amat berharga [1].

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan [2].

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan" [3].

PT. Angkasa Pura II (Persero) Pekanbaru adalah salah satu badan usaha milik negara di lingkungan kementerian perhubungan yang berhubungan dalam

bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara di wilayah Indonesia barat. Berdirinya PT. Angkasa Pura II bertujuan untuk menjalankan pengelolaan dan perusahaan dalam bidang jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara dengan mengoptimalkan pemberdayaan potensi sumber daya yang dimiliki perusahaan dan penerapan praktek tata kelola perusahaan yang baik.

Dalam menjalani pekerjaan, karyawan kadang kala timbul kejenuhan dalam menjalani pekerjaan, itu terjadi akibat pengaruh suasana lingkungan kerja ataupun aktifitas yang monoton. Dampak seperti itu berakibat penurunan semangat kerja pada perusahaan. Oleh karena itu pencegahan dini lebih baik diterapkan maupun sedikit memperbaiki yang ada untuk membangun mental pekerja agar kinerja yang dijalankan dapat berjalan dengan baik untuk kemajuan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengambil judul "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Pekanbaru".

2 Tinjauan Pustaka

2.1 Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan [4].

Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja 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 [5].

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau

tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.2 Pengertian semangat kerja

Semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti kesetiaan, kerja sama, ketaatan kepada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama [6]. Semangat kerja yang menggambarkan suatu perasaan, ini memang agak berhubungan dengan tabiat (jiwa) semangat kerja kelompok. Untuk kerja kelompok, pekerjaan yang lazim menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja, apabila para pekerja nampaknya merasa senang, maka mereka optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompoknya, serta ramah dengan satu sama lainnya [7].

Semangat kerja yang baik dapat dilihat apabila karyawan merasa senang dan optimis mengerjakan seluruh tugas-tugasnya. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila pegawai nampak tidak puas, lekas marah, suka membantah, gelisah dan pesimis terhadap tugas dan pekerjaannya.

Indikator turunnya semangat oleh setiap pekerjaan sangat penting untuk diketahui, dengan adanya pengetahuan tentang indikator tersebut akan dapat diketahui sebab turunnya semangat dan kegairahan kerja. Dengan demikian perusahaan akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin dengan mengadakan penelitian terlebih dahulu [8].

3 Metode Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan [9].

Dengan demikian ditetapkan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Pekanbaru dengan populasi sebanyak 52 karyawan pada divisi kepegawaian personalia dan umum.

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Dalam hal ini, teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan data yang tidak memberi peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pembagian dari *non probability sampling* termasuk di dalamnya *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* (sensus) merupakan

teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel [10]. Karena jumlah populanya hanya 52 orang, maka semua populasi diikutkan kedalam sampel yang digunakan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengolahan data menggunakan analisa statistik deskriptif. Alat pengumpul data dalam bentuk kuesioner terdiri dari lima kriteria jawaban berdasarkan skala. Responden dapat mengisi kuesioner dengan pernyataan yang diajukan yaitu "sangat setuju (SS), setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), sangat tidak setuju (STT). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan koesioner sebagai alat pengumpul data yang utama.

Analisa yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisa pengolahan data yang telah dilakukan. Kemudian penulis mencoba untuk memberikan solusi terhadap permasalahan yang ada. Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam menganalisa data adalah mengumpulkan data dan menginventarisir data dengan menjumlahkan jawaban responden menurut alternative jawaban untuk kemudian mencari presentase. Untuk menentukan kriteria jawaban responden dalam penelitian ini penulis membuat penyesuaian terhadap skala penilaian yang dikemukakan Sugiyono sebagaimana berikut [9]:

Skala Penilaian	Kategori
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas

Adapun hasil uji *validitas* terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja tersebut berdasarkan jumlah ($X=238$), ($Y=3816$), ($XY=17779$), ($X^2=1104$), ($Y^2=289849$).

Kriteria Uji *Validitas*,

Butir pertanyaan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Butir pertanyaan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Berdasarkan perhitungan butir pertanyaan 1 didapatkan

$$r_{tabel} = 0,230 \quad (n = 50 \text{ pada } \alpha = 0,05) \quad Ho$$

$$r_{hitung} = 0,444 > r_{tabel}$$

hasil uji : Butir Pertanyaan no. 1 valid dan juga semua dinyatakan valid karena $r_{hitung} \leq r_{tabel}$.

4.2 Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji rebilitas, nilai Coronbach's Alpha masing-masing variabel , lingkungan kerja 0,831 dan semangat kerja 0,721 semua memiliki nilai koefesien alpha diatas 0,60. Dengan demikian masing-masing variabel (*reliable*).

$$\begin{aligned} R^2 &= \text{besar pengaruh lingkungan kerja} \\ &\text{terhadap semangat kerja} \\ &= 0,626 = 62,6\% \\ &= 100\% - 62,6\% \\ &= 37,4\% \end{aligned}$$

R Square (R^2) atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0,626, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 62,6%, sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Signifikansi adalah besarnya probalitas atau peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan. Jika pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05, artinya peluang memperoleh kesalahan maksimal 5% dengan kata lain, kita percaya 95% keputusan dalah benar. Adapun nilai-nilai output kemudian dimasukkan kedalam persamaan regresi sebagi berikut.

$$Y' = 3,660 + 1,428X \quad (1)$$

Arti-arti angka pada persamaan diatas adalah sebagai berikut.

- Nilai konstanta (a) adalah 3,660 artinya jika semangat kerja bernilai 0 (nol), maka lingkungan kerja positif, yaitu 3,660.
- Nilai koefisien regresi variabel semangat kerja (b) bernilai positif, yaitu 1,428, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan semangat kerja sebesar 1%, maka lingkungan kerja juga akan meningkat sebesar 1428%.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap semangat kerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan 2 sisi. Langkah- langkah pengujiannya sebagai berikut.

a. Merumuskan hipotesis

H_a = lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

H_o = lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja.

b. Menentukan t hitung dan signifikansi.

Dari output didapat t hitung sebesar 9,146 dan signifikansi 0,000

c. Menentukan t tabel

T tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n-2$ atau $52-2 = 50$. Hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2.009 (lihat pada lampiran t tabel).

d. kriteria pengujian:

- jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima.
- jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 di tolak.

Berdasarkan signifikansi:

- jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima
- jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak

e. Membuat kesimpulan

Karena nilai t hitung $> t$ tabel ($9,146 > 2.009$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

5 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Pekanbaru berdasarkan data yang diolah di dapat nilai R Square sebesar 0,626, berarti hubungan keeratan variabel independen (semangat kerja) dan dependen (lingkungan kerja) kuat dan ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan persentase sumbangannya adalah 62,6% sedangkan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukkan dalam penelitian ini. karena R Square berdada diantara 0,60-0,799.
2. Langkah-langkah yang diberikan perusahaan untuk memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk meningkatkan semangat kerjanya adalah sebagai berikut:
 - a. Kesehatan hendaknya harus dijaga untuk membentuk lingkungan yang sehat jasmani dan kesehatan jiwa karyawan itu sendiri.
 - b. Adanya sirkulasi udara yang lancar dari segi ventilasi-ventilasi bangunan perkantoran.
 - c. Mengurangi penerangan dari listrik, tapi memanfaatkan sinar matahari.

d. Sentuahn musik bisa merilekkan pikiran dalam bekerja.

e. Pengamanan adalah hal pokok yang harus di terapkan.

f. Menghindarkan kebisingan dari hal apapun yang bisa mengganggu kosentrasi dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- [1] Siagian S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Akasara Indonesia, Jakarta. 2003).
- [2] Denok, L, *Pengaruh Faktor-faktor Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Surabaya Gubeng*, Tesis Universitas Airlangga, 2008.
- [3] Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia* (Ghalia Indonesia Edisi ke 3, Jakarta, 2000).
- [4] Robbin. *Teori Organisasi* (Arcan, Jakarta, 1994).
- [5] Sedarmayanti. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja* (Mandar Maju, Bandung, 2001).
- [6] Tohardi, Ahmad. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia* (Mandar Maju, Pontianak,
- [7] Handoko T Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (BPFE. UGM Edisi ke 4, Yogyakarta, 2004).
- [8] Handoko T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (BPFE.UGM Edisi ke 2, Yogyakarta, 2002).
- [9] Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis* (Cetakan keempat, CV. Alfabeta, Bandung, 2001).
- [10] Ananta. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Semangat Kerja. *Jurnal ilmu-ilmu sosial Vol.8 No.1, 20:30 PM. 2008.*