

Terbit : 01 September 2023

Pengaruh Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kepulauan Tanimbar (Saumlaki)

¹ Fransiska Natalia Ralahallo, ² Jeksi Tehupuring
^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis-Universitas Pattimura Ambon

f_ralahallo@yahoo.co.id , jesitehupuring21@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh semangat kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum kabupaten kepulauan tanimbar. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Semangat kerja dan lingkungan kerja fisik, untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif, dengan menggunakan kuisioner sebagai instrumen penelitian. Teknik pemilihan sample menggunakan sample jenuh, Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan daerah air minum kabupaten kepulauan tanimbar. Teknik analisis data menggunakan SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan hasil uji t yaitu nilai t hitung 4,772 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerjafisik terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan hasil uji t yaitu nilai t hitung 2,805 dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses dan tidaknya suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi di tuntut untuk mengelolah dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan organisasi tersebut. Berhasil dan tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur SDM yaitu manusia yang melakukan pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kepulauan Tanimbar merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum khususnya masyarakat saumlaki. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Saumlaki mulai beroperasi sejak tahun 2001. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Saumlaki merupakan satu-

satunya perusahaan yang berada di saumlaki yang menyediakan air bersih bagi masyarakat saumlaki. Dengan tujuan yang umumnya dimiliki Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) menyediakan air minum yang bersih dan sehat serta mewujudkan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat. Diketahui air bersih yang disediakan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Saumlaki berjalan dua kali dalam seminggu dan di jalankan selama 2jam berjalan. Dengan menunjang kepuasan pelanggan dalam menikmati air bersih perlu adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan dan lingkungan kerja fisik yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Penurunan kinerja Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kepulauan Tanimbar karyawan kurang optimal dalam menjalankan tugas mereka menyalurkan air bersih sehingga banyak pelanggan yang berkomentar dengan air bersih yang disalurkan tidak merata. Karyawan PDAM kurang memiliki kepedulian dan acuh serta lambat dalam menangani keluhan pelanggan mengenai pipa-pipa air yang rusak yang membuat air berjalan tidak lancar. Tidak hanya sebatas itu disiplin waktu juga sering diabaikan karyawan, jam kerja yang sudah ditetapkan 08:00 WIT karyawan sering datang terlambat bahkan ada yang datang sampai jam 10:00, ada juga karyawan yang belum saatnya jam pulang kerja mereka sudah mendahului pulang atau biasanya bolos kerja

Adapun kurangnya sarana komputer dikantor yang membuat karyawan selalu lambat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Ruangan kantor yang sempit juga mengakibatkan siklus udara yang kurang bagus dan kurangnya cahaya yang masuk kedalam ruang-ruang kantor membuat karyawan seringkali kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tatawarna ruang kantor yang tidak mendukung juga membuat ruangan kantor terlihat gelap, meskipun ada cahaya dari luar yang masuk kedalam kantorpun masih terlihat gelap. Adapun lingkungan kantor yang berada di tengah-tengah kota yang berdekatan dengan jalan raya membuat sehingga kebisingan terjadi akibat suara kendaraan, dan musik yang di putar kencang oleh pengemudi mobil angkot yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dan fokus dengan pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2015), semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Siswanto (2002), semangat kerja merupakan suatu keadaan psikologis seseorang yang bisa menciptakan kesenangan yang akhirnya bisa mendorong seseorang tersebut untuk bekerja lebih giat dan konsekuen untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. (Saifudin, 2002:180), mengatakan bahwa semangat kerja merupakan gambaran suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan, dan suasana kerja. Semangat kerja disini menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila

pekerjaan terasa tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat dan tujuan yang tinggi

Lingkungan Kerja Fisik

Moekijat(2013) mengatakan bahwa arti lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang digunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan. Sedangkan menurut Sedarmawati, (Manajemen Sumber Daya Manusia) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2018), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gomes (2008:45) mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Hamali (2018:98) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Anwar Prabu dalam Zulkarnaen & Herlina (2018:95), bahwa kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Umam (2010:186), mengemukakan kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Saumlaki yang berjumlah 57 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan sekumpulan dari sebagian anggota objek yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah 57 dari 57 Orang karyawan PDAM Saumlaki.

Hipotesis

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kepulauan Tanimbar Teknik Model Analisis.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kepulauan Tanimbar Teknik Model Analisis.

Analisis data adalah proses pengimpunan atau pengumpulan pemodelan dan transformasi data dengan tujuan untuk menyortir dan memperoleh informasi yang bermanfaat memberikan saran, kesimpulan, dan mendukung pembuat keputusan penelitian (Saban Echadar, 2017:333) . Agar kesimpulan menjadi valid, maka data yang diperoleh sebaiknya diuji terlebih dahulu kelayakannya. Untuk menguji kelayakan data dengan menggunakan uji regresi linear berganda, uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, dengan uji normalitas, heterokedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji hipotesis.

1. Uji regresi linier berganda

Metode statistik untuk menguji pengaruh antara satu variabel terikat dan beberapa variabel bebas adalah dengan menggunakan metode regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Menurut Ghazali(2013:7) untuk menguji pengaruh satu variabel terikat dan beberapa variabel bebas dengan menggunakan regresi berganda.

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X1 dan X2 = Variabel Semangat kerja dan lingkungan kerja fisik

A = Bilangan Konstanta

b = Bilangan Koefisien Regresi

e = Tingkat Kesalahan/error

2. Uji validitas dan reabilitas

Validitas dan reabilitas merupakan salah satu ciri penting dalam penelitian keperilakuan karena validitas dan reabilitas sebuah pembuatan skala atau alat ukur yang dibuat oleh peneliti untuk mengukur variabelnya dapat dipertanggungjawabkan dengan jelas. Validitas dan reabilitas memberikan gambaran keakuratan dan ketetapan pengukur yang dilakukan oleh peneliti terhadap variabel-variabel yang diukur (Zalganef, 2013:80)

Untuk memahami, berikut adalah penjelasan dari uji validitas dan reabilitas :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh sesuatu tersebut (Imam Ghozali,2013:52)

b. Uji Reabilitas

Reabilitas (keandalan) merupakan ukuran kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kusioner. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali,2013:47)

3. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki *mean* dan standar deviasi yang sama dengan data kita

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara mendeteksi adanya *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIP). *Tolerance* mengukur adanya variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gozhali (2016:134) uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel semangat kerja dan lingkungan kerja fisik apakah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kepulauan Tanimbar, apakah dengan adanya semangat kerja dan lingkungan kerja fisik dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Berdasarkan data penelitian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian sebagai berikut :

Pengaruh Semangat Kerja (X1) terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,523 atau 52,3%. Adanya signifikan pengaruh ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,772 lebih besar dari t_{tabel} 2,002 dengan nilai

signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis H1”semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” dapat diterima karena secara empirik terbukti dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan empat indikator untuk mengukur variabel Semangat Kerja yaitu keinginan, kesungguhan, kesenangan, ketrampilan dan kemampuan. Pengaruh indikator dari variabel Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diuraikan sebagai berikut: Indikator keinginan diwakili oleh pernyataan saya berkeinginan untuk selalu bekerja, indikator kesungguhan yaitu pekerjaan yang diberikan selalu saya kerjakan dengan sungguh-sungguh, indikator kesenangan yaitu saya selalu merasa senang dengan pekerjaan yg diberikan, dan indikator ketrampilan&kemampuan yaitu pekerjaan yang diberikan sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang saya miliki. Hasil survey menunjukkan bahwa secara umum karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kepulauan Tanimbar dengan semangat kerja mereka. Rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel semangat kerja 4,11.

Secara umum hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rina Dwi Handayani (2016) , Daman Yusup (2018), Surya Kelana Basri & Rusdian Rauf (2021) dan Nadjamuddin (2010) menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,308 atau 30,8%. Adanya signifikan pengaruh ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,805 lebih besar dari t_{tabel} 2,002 dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis H2”lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan” dapat diterima karena secara empirik terbukti dalam penelitian ini. Kesimpulan hasil uji hipotesis ini adalah semakin baik lingkungan kerja fisik karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Penelitian ini menggunakan empat indikator untuk mengukur variabel Lingkungan kerja fisik yaitu penerangan/cahaya, warna cat, sirkulasi udara, kebisingan. Pengaruh indikator dari variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dapat diuraikan sebagai berikut: Indikator penerangan/cahaya diwakili oleh pernyataan penerangan/cahaya ditempat kerja sudah memadai, indikator warna cat yaitu warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja, indikator sirkulasi udara yaitu sirkulasi udara ditempat kerja sudah memadai , dan indikator kebisingan yaitu tempat kerja saya jauh dari kebisingan. Hasil survey menunjukkan bahwa secara umum karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kepulauan Tanimbar dengan Lingkungan kerja fisik mereka. Rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik 4,22.

Secara umum hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ngakang Putu Agung Agastia, me Muhamad Agung Anggoro, Nensi Feronika Siburian, Rizky Dwi Sartika, Silvia Pasaribu, Rainal Putra Anriko Penggabean (2020) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh semangat kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kepulauan Tanimbar dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Semangat Kerja dengan indikator keinginan dan usaha mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Artinya dengan adanya Peningkatan Semangat Kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kepulauan Tanimbar akan meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum. Hasil ini menunjukkan bahwa semangat kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja Fisik indikator penerangan cahaya, sirkulasi udara, kebisingan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum. Artinya semakin baik Lingkungan Fisik Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kepulauan Tanimbar.

REFERENSI

- Agastia, N. P. A. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Merta Sedana Badung* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Anggoro, M. A., Siburian, N. F., Sartika, R. D., Pasaribu, S., & Panggabean, R. P. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Penilaian Prestasi Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 728-738.
- Azhar, Sunyoto Munandar. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Ermita. (2012). Hubungan Antar Manusia dan Semangat Kerja Pegawai. *PEDAGOGI, Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan XII* (2), 70-81.

- Ralahallo N Fransiska, Titioka B M, LH Djari, The Influence of Organizational Culture on Organizational Performance through Integrated Quality Management in Culinary MSMEs, *Devotion Journal of Community Service* 4 (4), 1033-1042.
- Handayani, R. D. (2015). Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. *Jurnal Pariwisata*, 2(1), 40-50.
- Hasibuan, M.S.P. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara..
- Ishak dan Tanjung. (2003) . *Teori Konsep Lingkungan Kerja* . Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalialia*. Adisi Indonesia.
- Nitisemito, A. (2000). Kebijakan Kinerja Karyawan. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A. (2001). Pengelolaan Lingkungan Kerja Edisi Revisi. Bandung: PT.Aditama.
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja: Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(2).*Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 4(2)
- Saifudin, A. (2002). Perilaku Organisasi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak. 2007. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*, Penerbit: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sofian, E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan. *JRMB* (Putra, F. A., Musadieq, M. A., & Mayowan, Y. (2016).
- Sugiyoo. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Dayap Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Centre For Academic Publishing Service).
- Tohardi, A. (2002). Pengukuran Kinerja. Jakarta: PT.Pustaka Binaman Pressindo.
- Wardani, Aprina. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus Bank Syariah Mandiri kantor cabang Kendal)*, e-Jurnal Skripsi Universitas IAIN Salatiga.
- Yusup, D. (2018). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 121-129.