

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU DAN STAF SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI KECAMATAN TINGGIMONCONG (STUDI KASUS PADA SMPN 1 TINGGIMONCONG)

Ismah Luthfiah

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar
Email : ismahluthfiah29@gmail.com

Zainal Ruma

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar
Email : zainal.ruma@unm.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja guru dan staf sekolah secara parsial dan simultan di SMPN 1 Tinggimoncong. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru dan staf di SMPN 1 Tinggimoncong yaitu sebanyak 28 orang dan semuanya dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y), yang dapat ditunjukkan melalui persamaan regresi berganda yakni $Y = -0,27 + 0,211 X_1 + 0,52 X_2$. Untuk lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja sebesar $0,011 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,720 > t$ tabel $1,699$. Untuk lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,720 > t$ tabel $1,699$. Adapun R Square sebesar $0,716$ atau sama dengan $71,6$ %. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada SMPN 1 Tinggimoncong.

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

THE INFLUENCE OF THE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON THE MORALE OF TEACHERS AND STAFF JUNIOR HIGH SCHOOL IN TINGGIMONCONG DISTRICT (CASE STUDY AT SMPN 1 TINGGIMONCONG)

Ismah Luthfiah

Faculty of Economics Makassar State University
Email : ismahluthfiah29@gmail.com

Zainal Ruma

Faculty of Economics Makassar State University
Email : zainal.ruma@unm.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the physical work environment and non-physical work environment on the morale of teachers and school staff partially and simultaneously at SMPN 1 Tinggimoncong. The type of research used in this research

is quantitative research with a descriptive approach. The population in this study were all teachers and staff at SMPN 1 Tinggimoncong as many as 28 people and all of them were used as samples. Data collection techniques used are observation, questionnaires, and documentation. Sources of data used are primary and secondary data. The data analysis technique used is multiple linear analysis. The results of the study after the data was processed with SPSS.26 showed that there was a positive and significant influence between the Physical Work Environment (X1) and Non-Physical Work Environment (X2) variables on Work Morale (Y), which can be shown through the multiple regression equation, namely $Y = -0.27 + 0.211 X1 + 0.52 X2$ for the physical work environment on the morale of $0.011 < 0.05$ and the value of t count $2.720 > t$ table 1.699. For the non-physical work environment, the morale of work is $0.001 < 0.05$ and the t value is $3.720 > t$ table is 1.699. The R Square is 0.716 or equal to 71.6 %. While the rest is influenced by other variables outside this regression equation or other variables not examined. Based on this description, it can be concluded that the physical work environment and non-physical work environment have a positive and significant effect on work morale at SMPN 1 Tinggimoncong.

Key Words : Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Work Spirit

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (dalam hal ini guru dan staf sekolah) merupakan salah satu aset yang penting untuk mencapai tujuan suatu sekolah. Untuk itu sekolah harus mampu menjamin kenyamanan dan keselamatan guru dan staf pada saat bekerja tanpa terkecuali dengan jaminan lingkungan kerja yang sehat dan aman. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan instansi. Menurut Sedarmayati dalam Rahmawati (2014), definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Keberhasilan sebuah sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia di dalamnya. Hal ini dapat dilihat dari kebutuhan, keinginan, harapan, bakat dan keterampilan yang dimiliki oleh guru dan staf sekolah yang merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan sekolah termasuk lingkungan kerja di dalamnya, sehingga akan menimbulkan semangat dalam diri guru dan staf untuk melakukan pekerjaan yang optimal dan akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru dan sekolah.

Salah satu yang mempengaruhi semangat kerja guru dan staf dalam bekerja adalah lingkungan kerja di mana guru dan staf sekolah tersebut bekerja, seperti halnya yang diungkapkan oleh Hasibuan (2017), bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para guru dan staf merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat guru dan staf tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman. Bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi semangat kerja karyawan saat bekerja.

Fenomena yang terjadi pada guru dan staf Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Tinggimoncong berdasarkan hasil temuan pada observasi pra penelitian terdapat beberapa masalah di SMPN 1 Tinggimoncong yang berhubungan dengan semangat kerja guru dan staf sekolah di antaranya adalah masih ada guru dan staf sekolah yang dalam bekerja kurang maksimal dalam bekerja terkhususnya dalam kehadiran guru

dan staf sekolah yang menunjukkan jika guru dan staf sekolah masih tidak disiplin dalam bekerja terkhususnya dalam hal kehadiran, seperti data pada tabel berikut :

Tabel 1.

Data Absensi Guru dan Staf di SMP Negeri 1 Tinggimoncong

No	Nama	Kehadiran	Keterangan
1	Yudha Nugraha Syailendra, S.Kom	85	Staf
2	Arifun natiq	72	Staf
3	Tika	51	Staf
4	Sukmawati	5	Staf
5	Murtafi'Atul Maimanah	65	Staf
6	A Rahmatul Umrah, S.Pd.	46	Staf
7	Syafruddin, S.Pd., M.Si.	58	Guru
8	Dahrin, S.Pd., M.Si.	82	Guru
9	Kartini Baso, S.Pd.	73	Guru
10	Lamappa, S.Pd., M.Si.	68	Guru
11	Salmiah, S. Ag.	52	Guru
12	Andi Syahrani, S.Pd.	34	Guru
13	Sumiyem, S.Pd.	69	Guru
14	Drs. Sukidi	67	Guru
15	Fitriani, S.Pd.	57	Guru
16	Rusdi, S.Pd., M.Si.	44	Guru
17	Saharinah, S.Pd.	52	Guru
18	Supiati, S.Pd., M.Si.	5	Guru
19	Zulaicha, S.Pd.	72	Guru
20	Porade Cuddang, S.Pd.	52	Guru
21	Fatmasariningsih, S.Pd, M.Pd.	64	Guru
22	Agustina Rahayu, S.Pd.	77	Guru
23	Hj. Hapisah, S.Pd.	53	Guru
24	Indah Purnamasari, S.Pd.	40	Guru
25	Nursyamsi, S.Pd.	31	Guru
26	Nurmilawati, S.Pd.	22	Guru
27	Sukmawati, S.Pd.	72	Guru
28	Kurnia Bayu, S.S.	15	Guru
29	Alifah Nur Rochmah, S.Pd.	49	Guru
30	Intan Prasasti Nur, S.Pd.	51	Guru
31	St. Hersanti Ardan, S.Pd.	8	Guru
32	Gunarti, S.Pd.	3	Guru

Sumber : SMPN 1 Tinggimoncong

Pada permasalahan di atas, tentu tidak akan baik bila dibiarkan begitu saja. Lingkungan kerja umumnya tidak berpengaruh secara langsung dalam berjalannya suatu instansi namun lingkungan kerja bersentuhan langsung dengan pegawai yang bekerja menjalankan instansi. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai serta lingkungan kerja yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam hal mengerjakan tugas pekerjaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang nyaman dapat menurunkan semangat kerja pegawai sehingga pada akhirnya kinerja menjadi menurun.

Pemahaman mengenai lingkungan kerja seringkali dikaitkan keadaan pegawai dalam bekerja seperti halnya kurangnya motivasi yang didapat seorang pegawai di tempat

mereka bekerja sehingga ketika membangun semangat kerja pegawai banyak kendala yang tidak mudah diselesaikan. Seperti diketahui motivasi merupakan suatu yang begitu penting karena pelaksanaan fungsi ini berhubungan dengan manusia sebagai objek langsung. Oleh karena itu segala aktivitas di dalam suatu instansi akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila karyawan atau bawahan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Begitupun halnya di SMPN 1 Tinggimoncong dalam menunjang semangat kerja guru dan staf di sekolah baik yang berprofesi sebagai PNS maupun yang Non PNS, sebagai seorang pemimpin harus memenuhi segala kebutuhan pegawainya baik dari segi keamanan kerja, upah/gaji, tempat kerja yang layak dan lain-lain, dan semua itu berpengaruh dalam lingkungan kerja seorang pegawai. Lingkungan kerja yang dalam hal ini seorang pemimpin harus menyiapkan lingkungan kerja yang secara fisik maupun psikis sehingga dalam menyelesaikan tugas dengan disiplin pegawai agar bisa lebih bersemangat dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Guru dan Staf Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Tinggimoncong (Studi Kasus pada SMPN 1 Tinggimoncong)”.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka yang akan menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja guru dan staf sekolah di SMPN 1 Tinggimoncong?
2. Apakah lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja guru dan staf sekolah di SMPN 1 Tinggimoncong?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja guru dan staf sekolah di SMPN 1 Tinggimoncong?

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai atau karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Saydam dalam Rahmawati 2014). Menurut Sedarmayanti dalam Rahmawati (2014), definisi 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 kelompok. Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito dalam Arianto (2013), adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu seperti sarana prasarana kerja dan alat perkakas yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam menentukan kinerja guru dan staf sekolah. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk guru dan staf sekolah, maka dengan sendirinya kinerja guru dan staf sekolah akan meningkat.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati dalam Budiarto dan Amelia (2015), yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah :

1. **Penerangan di tempat kerja**
Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan.
2. **Temperature di tempat kerja**
Untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
3. **Kelembaban di tempat kerja**
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa dinyatakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
4. **Sirkulasi udara di tempat kerja**
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
5. **Kebisingan di tempat kerja**
Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.
6. **Bau tidak sedap**
Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
7. **Dekorasi di tempat kerja**
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
8. **Musik di tempat kerja**
Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan di tempat kerja.
9. **Keamanan di tempat kerja**
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Tujuan Lingkungan Kerja

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas pegawai maupun instansi. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik sangat mendukung kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang baik diberikan secukupnya saja dalam artian sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja saja jangan terlalu berlebihan, karena dengan memberikan fasilitas yang berlebihan membuat pegawai merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai yang diharapkan. Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi pegawai dan instansi (Nitisemito, 2000).

Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (2009), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah :

1. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
2. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
3. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
4. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
5. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena dapat menaikkan citra perusahaan di masyarakat.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut (Nitisemito dalam Nuryasin, 2016).

Menurut Sedarmayanti dalam Rahmawati (2014) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi kerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti dalam Nuryasin (2016), menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu instansi atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan bagi karyawan yang bekerja.

Menurut Sihombing dalam Rahmawati (2014), lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan instansi sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum. Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti : temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan sebagainya.

Indikator Lingkungan Kerja Fisik

1. Penerangan, yaitu penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja.
2. Pewarnaan, pewarnaan ruangan dapat mempengaruhi suasana hati seseorang sehingga berdampak pula terhadap kinerjanya.
3. Suhu udara, yaitu oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
4. Suara bising, yaitu suara bising merupakan suara yang bunyinya sangat mengganggu karyawan dalam bekerja.
5. Keamanan kerja yaitu rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerjanya.
6. Kebersihan, yaitu lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat.
7. Ruang gerak, yaitu sebaiknya karyawan yang bekerja mendapatkan tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh pegawai yang bekerja di instansi yang sama. Jadi instansi harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri (Sugito dan Sumartono dalam Nuryasin 2016).

Sedarmayanti dalam Nuryasin (2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Unsur-unsur dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau instansi. Adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja pegawai. Pegawai akan lebih terpacu dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja (Cokroaminoto dalam Nuryasin 2016).

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Tanggung jawab, yaitu sejauh mana karyawan mengerti tanggung jawab apa saja yang dibebankan serta dapat bertanggung jawab atas segala tindakan mereka.
2. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinannya sering memberikan pengarahan, pengertian, keyakinan serta menghargai mereka.
3. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang terjalin baik diantara kelompok kerja yang ada.
4. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang terjalin baik, terbuka dan lancar antar sesama rekan kerja ataupun dengan pimpinan mereka.

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Menurut Nitisemito (2000), definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik dalam instansi. Menurut Hasibuan (2009), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sastrohadiwiryo dalam Gusti (2016), mendeskripsikan semangat kerja sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya agar lebih cepat dan lebih baik dalam instansi konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Untuk dapat meningkatkan semangat kerja guru dan staf sekolah, maka sekolah harus menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong semangat kerja mereka. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut menurut Mathis (2001) yaitu : kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi, dan lingkungan kerja.

Indikator Semangat Kerja

Menurut Tohardi (2002), indikator semangat kerja tersebut antara lain :

1. **Kerja Sama**
Pada dasarnya seorang karyawan bukan hanya cukup melaksanakan atau memenuhi kewajiban sendiri, tetapi dengan kesadaran dan pemahamannya bersedia untuk membantu dan memikirkan tugas-tugas pegawai lainnya.
2. **Disiplin**
Disiplin mengajarkan dan membuat karyawan supaya mempunyai kesanggupan atau kesediaan untuk mengetahui dan memahami aturan-aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang dapat menumbuhkan rasa kesadaran, kepatuhan dan perasaan senang.

Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Semangat Kerja (Y) di SMPN 1 Tinggimoncong.
2. H_2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y) di SMPN 1 Tinggimoncong.
3. H_3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y) di SMPN 1 Tinggimoncong.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan indikator yang menentukan keberhasilan peneliti dalam melakukan penelitiannya. Berdasarkan telaah pustaka dan rumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu :

1. **Variabel Bebas (*Independent*)**
Menurut Sugiyono (2013), variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non-fisik (X_2).
2. **Variabel Terikat (*Dependent*)**
Menurut Sugiyono (2013), variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian adalah Semangat Kerja Guru dan Staf Sekolah (Y).

Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2013), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Adapun pengukuran variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi kerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti dalam Rahmawati, 2014).	Penerangan Pewarnaan Suhu Udara Suara Bising Kemanan Kerja Kebersihan Ruang Gerak	Likert
Lingkungan Kerja	Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan	Tanggung Jawab	Likert

Non Fisik (X ₂)	hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan (Sedarmayanti dalam Nuryasin, 2016).	Perhatian dan Dukungan Pemimpin Kerja Sama antar Kelompok Kelancaran Komunikasi	
Semangat Kerja (Y)	Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2009).	Kerja Sama Disiplin Kepuasan	Likert

Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan jumlah guru dan staf sekolah di SMPN 1 Tinggimoncong yaitu sebanyak 32 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi akan digunakan sebagai sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan staf sekolah di SMPN 1 Tinggimoncong yang berjumlah 32 orang.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2013), menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur yang berlandaskan pada filsafat positif untuk meneliti populasi atau sampel.

Sumber Data

Sumber data yang dibutuhkan untuk menunjang penelitian ini adalah :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan arsip-arsip perusahaan yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengunjungi secara langsung objek penelitian untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
2. Kuesioner yaitu penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pertanyaan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
3. Dokumentasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil data langsung dari objek penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016), analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

a = Harga Konstanta

- b₁ = Koefisien Regresi Pertama
- b₂ = Koefisien Regresi Kedua
- X₁ = Variabel Independen Pertama
- X₂ = Variabel Independen Kedua

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	-.270	2.792		-.097	.924		
1	Lingkungan Kerja Fisik	.211	.077	.385	2.720	.011	.489	2.046
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.520	.140	.527	3.720	.001	.489	2.046

a. Dependent Variable : Y

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -0,27 + 0,211 X_1 + 0,52 X_2$$

Dari analisis regresi linear tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar -0,27 dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja Fisik (X₁) = 0, Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) = 0, maka nilai Semangat Kerja (Y) = -0,27.
2. Koefisien regresi (X₁) sebesar 0,211 dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) satu satuan, maka variabel Semangat Kerja (Y) akan naik sebesar 0,211 dengan asumsi variabel bebas lain tetap.
3. Koefisien regresi (X₂) sebesar 0,52 dapat diartikan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) satu satuan, maka variabel Semangat Kerja (Y) akan naik sebesar 0,52 dengan asumsi variabel bebas lain tetap.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t yang diperoleh variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik masing-masing memiliki nilai t hitung > t tabel dan memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05 atau pada variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki t hitung sebesar 2,720 > t tabel 1,699 dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 < 0,05 dan pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik nilai t hitung 3,720 > t tabel 1,699 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, artinya Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Guru dan Staf pada SMPN 1 Tinggimoncong. Hal ini berarti H₁, H₂, dan H₃ diterima, apabila seorang pegawai mendapatkan kondisi lingkungan kerja yang baik dan sesuai maka akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerjanya.

Penelitian ini mendukung pendapat Sihombing (2014), lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan instansi sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja pegawai. Kemudian penelitian ini juga mendukung pendapat Sugito dan Sumartono, lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh pegawai yang bekerja di instansi yang sama. Jadi instansi harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi linear berganda memperoleh nilai koefisien (r) sebesar 0,846 dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,716. Sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Semangat Kerja pada SMPN 1 Tinggimoncong berada pada kategori kuat dan terdapat hubungan korelasi positif antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi guru dan staf terhadap lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang tinggi, seperti : pegawai bekerja dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, jauh dari kebisingan, keamanan, kerja sama antar rekan kerja yang membuat guru dan staf merasa nyaman dalam bekerja ternyata memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pada SMPN 1 Tinggimoncong.

Adapun temuan lain berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan pada semangat kerja guru dan staf, sehingga variabel lingkungan kerja non fisik menjadi faktor yang lebih kuat berpengaruh terhadap semangat kerja guru dan staf dari pada lingkungan kerja fisik.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan. Seperti yang dilakukan oleh Eka Putra (2018), yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Guru pada MTS Al-Huda Pekanbaru, menyatakan bahwa : (1) Variabel fasilitas kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap semangat kerja guru pada MTs Al-Huda Pekanbaru. (2) Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru pada MTs Al-Huda Pekanbaru. (3) Variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru pada MTs Al-Huda Pekanbaru. (4) Variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru pada MTs Al-Huda Pekanbaru. (5) Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,402 artinya kontribusi fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan pada semangat kerja guru sebesar 40,2 %, sedangkan sisanya 58,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Aula Pambudi (2017), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)” menyatakan bahwa : (1) Tingkat semangat kerja pegawai dari lingkungan kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan masuk ke dalam kategori baik yaitu 75,5 % dari 100 %. (2) Tingkat semangat kerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan masuk ke dalam kategori baik yaitu 80,37 % dari 100 %. Hal ini berarti bahwa sebesar 18,3 % semangat kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan selebihnya yaitu 81,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Syaripah Rogayah (2018), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Asuransi Buana Independent” menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sependapat dengan

penelitian yang dilakukan oleh Andi Nursyafriani (2019), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo” menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel semangat kerja di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo. Maksudnya jika semakin baik lingkungan kerja di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo maka semangat kerja pegawai juga semakin baik.

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja guru dan staf pada SMPN 1 Tinggimoncong. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,720 dengan signifikansi 0,011. Indikator kebisingan dan ruang gerak merupakan faktor yang paling berpengaruh pada variabel lingkungan kerja fisik dalam mempengaruhi semangat kerja pada SMPN 1 Tinggimoncong.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja guru dan staf pada SMPN 1 Tinggimoncong. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 3,720 dengan signifikansi 0,001. Indikator tanggung jawab merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam mempengaruhi semangat kerja pada SMPN 1 Tinggimoncong.

Saran

1. Bagi SMPN 1 Tinggimoncong
 - a. Lingkungan kerja fisik memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja guru dan staf sekolah. Oleh karena itu, pimpinan sekolah perlu lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik, terutama meminimalisir kebisingan yang ada di sekitar tempat kerja, sehingga semangat kerja guru dan staf sekolah tetap terjaga atau meningkat.
 - b. Lingkungan kerja non fisik juga memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja guru dan staf sekolah. Oleh karena itu, pimpinan sekolah perlu lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja non fisik, terutama dalam hal meningkatkan kerja sama antar rekan kerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Untuk memperluas dimensi atau variabel penelitian yang akan digunakan untuk dapat menganalisis faktor-faktor lain seperti kesediaan fasilitas, struktur kerja, dan pelayanan yang diberikan organisasi, hingga menginvestigasi variabel yang relevan dengan situasi dan kondisi yang berbeda, semoga dapat dilanjutkan dengan lebih baik, lebih komplit dan lebih berkualitas agar penelitian ini bisa dikembangkan dengan lebih spesifik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianti, Meisa Najalina Kiki Dewi. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu, Jawa Timur)*. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Arianto, D. A. N. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal Ekonomia, Vol. 9, No. 2.
- Bakhtiar. (2017). *Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bank SUMUT-Medan*. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), Vol. 2. No. 3.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Budianto, A. Aji Tri dan Amelia Kartini. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU*

- Distributor Wilayah 1 Jakarta*. Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Pamulang. Vol. 3, No. 1.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Inbar, Noor Rika Dinata Inbar. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang)*. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku Kedua.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang 160 Pemerintahan*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed 3. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nursyafriani, Andi. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Nuryasin, Ilham. Mochammad Al Musadieq dan Ika Ruhana. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 41, No. 1.
- Pambudi, Aula. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Priyatno, Duwi. (2010). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 19*. Yogyakarta : Andi.
- Putra, Eka. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Guru pada MTS Al-Huda Pekanbaru*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Rahmawati, Nela Pima, dkk. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8, No. 2.
- Ratnasari. (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan BRI Cabang Bekasi*. Naskah Publikasi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rogayah, Syaripah. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Asuransi Buana Independent*. Skripsi. Universitas Sriwijaya.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Yamin Sofyan dan Heri Kurniawan. (2018). *SPSS Complete : Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta : Salemba Infotek.