

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN ASAHAN

Halimatussaddiah¹, Juliwati P Batubara², Dian Wahyuni³, Arinda Wiranti⁴, Jumiarsih³

^{1,3}Fakultas Ekonomi Universitas Asahan

²Fakultas Pertanian Program Studi Budidaya Perairan Universitas Asahan

Email : Dianw039@gmail.com

ABSTRAK

Latar belakang yang mendasari penelitian ini adalah indikasi bahwa Semangat Kerja pegawai yang ada pada lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan yang belum optimal. Masih banyak terkendala dalam melaksanakan tugas dan pegawai belum bisa bekerja secara optimal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey, jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan yaitu 77 orang dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sejumlah 77 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak terdapat pengaruh sangat signifikan antara Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan dan secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan dan secara parsial pengaruh yang paling dominan terhadap Semangat Kerja pegawai adalah Lingkungan Kerja. Kesimpulan hasil penelitian, secara serempak dan parsial variabel Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Semangat Kerja.

ABSTRACT

The background that underlies this research is an indication that the employee's work enthusiasm in the Asahan District Education Office is not optimal. There are still many constraints in carrying out tasks and employees have not been able to work optimally. The method used in this study is a survey approach. the type of quantitative descriptive research and the nature of the research are explanations. Data collection methods are by interview, questionnaire and study documentation. The population is all employees at the Asahan District Education Office, which is 77 people and determined the number of samples from the entire population of 77 employees. The results of the study indicate that simultaneously there is a very significant influence between the Work Environment and the Organizational Climate on the Employee's Spirit at the Office of Education Asahan Regency and partially shows that there is a significant influence between the Work Environment and Organizational Climate on the Work Enthusiasm of employees at the Asahan Regency Education Office and partially the most dominant influence on the employee's Work Enthusiasm is the Work Environment. The conclusions of the results of the study, simultaneously and partially Work Environment and Climate Climate variables significantly influence employee morale at the Asahan District Education Office

Keywords: Work Environment, Organizational Climate, Work Spirit.

1. PENDAHULUAN

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi tentu membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya lain, yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi.

Pegawai merupakan sumber daya yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Tanpa pegawai, sebuah organisasi tidak dapat menjalankan segala bentuk aktivitas yang berhubungan dengan lingkup kerja organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus memberikan perhatian secara maksimal, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan adalah SKPD yang memiliki tanggung-jawab dalam merencanakan, melaksanakan, mengawasi, mengevaluasi dan membuat pertanggungjawaban tentang pelaksanaan tugas bidang pendidikan dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Asahan. Sebagai sebuah organisasi, tercapainya visi dan misi Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan ditentukan oleh kerjasama antara

seluruh sistem organisasi, bidang, lini, staf dan unit pelaksana teknis yang telah dibentuk berdasarkan tugas, pokok dan fungsinya masing-masing.

Beberapa permasalahan Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan berkaitan dengan lingkungan kerja diantaranya adalah keluhan sebagian besar pegawai berkaitan dengan kondisi ruangan kerja yang belum memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam beraktivitas. Ruangan kerja yang sebagian besar belum menggunakan alat penyejuk ruangan, menjadikan ruang kantor terasa panas terlebih pada musim kemarau. Perlengkapan kerja dinilai sebagian besar pegawai belum memenuhi standar yang dibutuhkan. Seperti halnya jumlah komputer yang tersedia masih terbatas dan masih ada pegawai yang seharusnya menggunakan komputer dalam melakukan tugasnya belum mendapatkan fasilitas seperti yang diharapkan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan masalah sebagai berikut yaitu sejauhmana pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan?

1.3. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai yang beralamat dikota Tanjung Balai. Waktu Pelaksanaan penelitian dimulai dari Maret sampai dengan Juni 2020.

2.2. Populasi dan Sampel

2.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2007) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan. Waktu penelitian dilakukan dari bulan April 2020 sampai Juni 2020.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan yang berjumlah 77 responden.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiyono, 2005). Dalam hal ini jumlah sampel di penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada yaitu sejumlah 77 responden.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini mempergunakan dua jenis data, yaitu :

1. Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan terutama untuk tujuan investigasi yang sedang dilakukan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari wawancara (*interview*) kepada pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan dan daftar pertanyaan (*questionnaire*) kepada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan.
2. Data sekunder. Data sekunder dapat diklasifikasikan berdasarkan sumber, yaitu data internal dan data eksternal. Data internal adalah data yang berasal dari dalam instansi. Sedangkan, data eksternal adalah data yang berasal dari luar instansi.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui daftar pertanyaan, wawancara dan studi dokumentasi.

- a. Daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada pegawai yang menjadi responden penelitian ini pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan.
- b. Wawancara (*interview*) dilakukan langsung kepada pihak yang berhak dan berwenang pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan.
- c. Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari data-data pendukung berupa dokumen-dokumen pada Dinas

Pendidikan Kabupaten Asahan dan juga dari situs internet serta jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas dalam hipotesis pertama adalah lingkungan kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2). Sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah semangat kerja pegawai (Y).

3.6. Skala Pengukuran Variabel

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2005 : 86)

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas menggunakan *software SPSS 15.0 for Windows* dengan ketentuan apabila $R_{alpha} > r_{tabel}$, maka pernyataan adalah reliabel. Menurut Ghazali (2005), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Iklim Organisasi
= Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

Variabel Independen

e = *Term of error*

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel adalah dengan menggunakan Skala Likert, Menurut Sugiyono (2006:80) Skala Likert adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Bobot nilai yang diberikan terhadap setiap jawaban adalah :

3.8. Metode Analisis Data

Model analisis data yang dipergunakan untuk menjawab hipotesis adalah analisis regresi berganda, dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

$$Y = \text{Semangat Kerja Pegawai}$$

3.9. Pengujian Hipotesis dan Uji Asumsi Klasik.

3.9.1. Pengujian Hipotesis

3.9.1.1. Uji F (Uji Serempak)

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Kriteria H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

pengambilan keputusannya adalah :

H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Distribusi Jawaban Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.7. Penerangan Ruang Kerja

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang sesuai	17	22.1	22.1	22.1
sesuai	29	37.7	37.7	59.7
sangat sesuai	31	40.3	40.3	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian,2020(Data Diolah)

Penjelasan responden atas kesesuaian antara penerangan yang ada pada tiap ruangan dengan penerangan yang dibutuhkan menunjukkan responden yang berjumlah 31 orang (40.3 persen) menyatakan bahwa penerangan yang ada pada tiap ruangan sangat sesuai dengan penerangan yang dibutuhkan. Sekitar 29 orang (37.7 persen) menyatakan sesuai, dan 17 orang (22.1 persen) menyatakan kurang sesuai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan penerangan yang ada pada tiap ruangan sangat sesuai dengan penerangan yang dibutuhkan. Hal ini dikarenakan sebagian besar

pegawai tidak merasakan adanya hambatan dalam melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan penerangan yang sudah ada, apalagi pekerjaan yang dilakukan pada siang hari. Sedangkan minoritas responden yang menyatakan penerangan yang ada pada tiap ruangan kurang sesuai dengan penerangan yang dibutuhkan dikarenakan pegawai bersangkutan seringkali kerja lembur hingga larut malam, sehingga pegawai tersebut merasa bahwa penerangan yang ada pada saat ini dinilai masih kurang sesuai dengan yang dibutuhkan dalam menunjang penyelesaian pekerjaan mereka.

Tabel 4.8. Pengaturan Ruang Kerja

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak sesuai sama sekali	4	5.2	5.2	5.2
kurang sesuai	73	94.8	94.8	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian,2020(Data Diolah)

Uji untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal dilakukan dengan

pengujian *Kolmogorov-Smirnov test*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.31. Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		77
<i>Normal Parameters(a,b)</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.84214605
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.232
	<i>Positive</i>	.157
	<i>Negative</i>	-.232
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		2.033
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.052

a *Test distribution is Normal.*

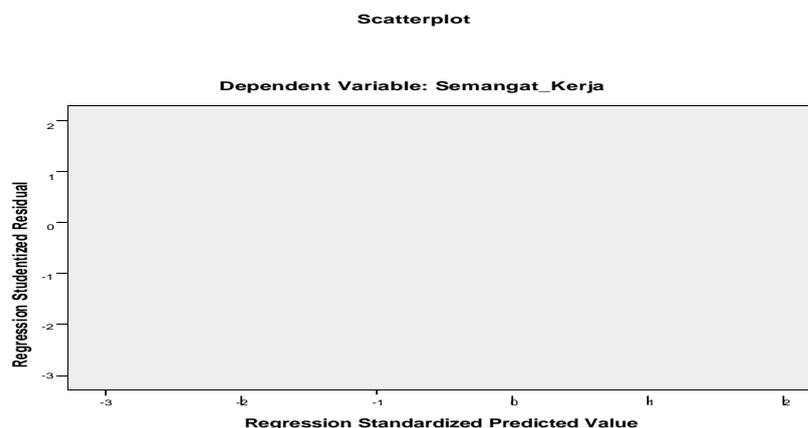
b *Calculated from data.*

Sumber: Hasil Penelitian,2020(Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4.31 di atas diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smimov test* sebesar 2.033 dan *asyp. Sig (2-tailed)* sebesar 0.052 lebih besar dari 0.05. Dengan demikian maka model

regresi hipotesis pertama tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, hasil pengujian dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut yaitu pada hipotesis secara serempak, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan, dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Ini memberi arti bahwa lingkungan kerja dan iklim organisasi sangat menentukan dalam peningkatan semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh lebih dominan daripada iklim organisasi. Hal ini disebabkan oleh penilaian sebagian besar pegawai yang menginginkan kondisi lingkungan kerja yang lebih nyaman, tenang dan teratur yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

5.2. Saran

Lingkungan kerja dan iklim organisasi merupakan bagian penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan. Berkaitan dengan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh lebih dominan, maka ada baiknya pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan meningkatkan upaya perbaikan terhadap kondisi lingkungan kerja saat ini. Bagian yang perlu mendapat perhatian khusus adalah memperbaiki tata ruang kantor agar sesuai dengan kebutuhan pegawai sebagai upaya mempermudah ruang gerak dalam menjalankan aktivitasnya. Selain itu, penambahan penyejuk ruangan akan berdampak baik pada kenyamanan pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anies. 2005. *Lingkungan Kerja*. Cetakan Pertama. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James L. 2003. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi kelima. Erlangga. Jakarta.
- Handoko. T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hermawan, Asep. 2006. *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.