

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN

Oleh

Firna Amelia Mosa Basa *)
Abd. Kodir Djailani **)
M. Khoirul ABS *)**
Email : fhyrnaamelia05@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

The research that I have done aims to determine the effect of the work environment and work discipline on the employee morale that is present in PDAM employees in Malang city. the population in this study were all employees at PT. PDAM Malang City with a sample of 60 people and collecting data by conducting questionnaires. The data analysis used in this study were: validity test, reliability test, normality, multicollinearity, heterocedasticity, multiple linear analysis, and hypothesis testing. From the results of this study is obtained several relationships, that the work environment variable does not influence and significantly affect employee morale, work discipline variables influence and are significant for employee morale, and variables in the work environment and work discipline simultaneously influence employee morale. and has a big impact. And this obtained value shows that work discipline variables on employee morale have a positive influence.

Keywords: *Environment; Work Discipline; Employee Work Spirit Quality Product; Promotion; Quality Service Location*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), sebagai bentuk perusahaan milik masyarakat, terlibat dalam distribusi air bersih untuk masyarakat umum dalam pengelolaannya menjadi wewenang negara yang ada dalam peraturan daerah No.11 (sebelas) tahun 1974 mengenai pendirian perusahaan air minum regional. Sebagai perusahaan yang membantu masyarakat dalam distribusi air bersih untuk kebutuhan sehari-hari, sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, dan hal tersebut dapat terwujud jika diimbangi dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sama halnya dengan PDAM kota malang di Jl.Terusan danau sentani No.100 Malang yang menjadi objek penelitian ini, dimana penerapan disiplin kerja nya diatur dalam peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil. Adanya peraturan pemerintah tentang disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, sehingga karyawan harus mempunyai kesanggupan untuk mentaati peraturan dan diberlakukannya sebuah hukuman bagi yang tidak mentaatinya. Namun, fenomena yang terjadi pada PDAM kota malang berdasarkan hasil pelaksanaan praktek pengalaman lapangan (PKL), masih banyak memerlukan pembenahan, sebab masih kurangnya perhatian terhadap keadaan lingkungan kerja untuk dapat membentuk fisik pada ruang kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuryasin (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan perusahaan daerah air minum kota malang.” diperoleh hasil adanya hubungan pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. lingkungan fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat dilihat secara fisik, serta dapat memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. sedangkan lingkungan non fisik ialah segala sesuatu yang memiliki kaitannya dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan, maupun hubungan antar bawahan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan, diantaranya adalah semangat kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Isaac dan Tanjung (2003: 26) “Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan sesuatu yang mendukung gairah kerja dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh untuk bekerja dengan orang-orang yang memotivasi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.”

Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja memengaruhi semangat kerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja memengaruhi semangat kerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama memengaruhi semangat kerja karyawan?

Tujuan Penelitian

1. Guna menganalisis lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan.
2. Guna menganalisis disiplin kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan.
3. Guna untuk menganalisis lingkungan kerja dan disiplin memiliki pengaruh secara serempak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Kontribusi Penelitian

Berikut merupakan kontribusi dari penelitian ini:

Adapun kontribusi dari hasil penelitian ini adalah: a) dari penelitian yang diperoleh ini bisa menjadi masukan bagi perusahaan dalam hal meningkatkan penerapan lingkungan kerja, disiplin kerja dan gairah karyawan, b) Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian yang sama khususnya dibidang ilmu manajemen sumberdaya manusia.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

Menurut Schultz & Schultz (2006:95) “Lingkungan kerja didefinisikan sebagai kondisi pada karakteristik tempat kerja dengan perubahan psikologis, karena memiliki pengalaman di tempat kerja dan dalam keadaan tertentu dipertimbangkan termasuk kebosanan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, N. (2006) dengan penelitian yang dilakukannya tentang “Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada harian (radar Tulungagung)” dari penelitian tersebut diperoleh adanya pengaruh yang signifikan yang terjadi antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

Disiplin Kerja

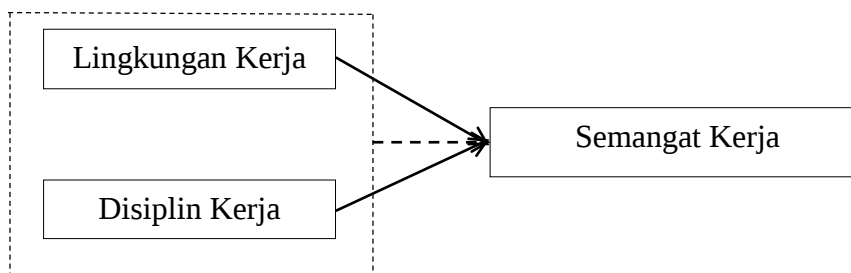
Kedisiplinan merupakan suatu kesadaran bagi seseorang untuk dapat mentaati setiap peraturan di dalam suatu perusahaan serta nilai norma sosial umum. Disiplin ditafsirkan jika karyawan selalu pulang dan pulang pada waktu yang tepat, dalam melakukan pekerjaan yang baik. Menurut Asmiarasih (2006) “Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pada pekerjaan sendiri yang menyebabkan menyesuaikan diri dengan baik”. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hendriani (2008) penelitiannya tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau.” Penelitian tersebut diperoleh adanya pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan yang terjadi pada variabel motivasi, disiplin kerja terhadap semangat kerja.

Semangat Kerja

semangat kerja atau antusiasme untuk bekerja adalah karena keinginan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan moral kerja adalah keinginan dan ketulusan orang-orang yang mempraktikkan kerja yang baik dan disiplin untuk mencapai hasil kerja terbaik. Penelitian yang dilakukan oleh Yani (2010) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Jawa Barat, dari penelitian yang dilakukannya diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi jawa barat baik hubungan secara simultan maupun hubungan secara parsial.

Hipotesis Penelitian

Gambar 1 Model Hipotesis



Berdasarkan paparan tinjauan diatas dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ Lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.
- H₂ Kedisiplinan kerja secara parsial memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan
- H₃ Lingkungan kerja dan disiplin kerja juga secara bersama memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Penggunaan metode di penelitian ini ialah jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan data berupa angka-angka serta menggunakan permodelan statistik dalam menganalisis. Objek penelitian yang digunakan oleh peneliti ialah PT. PDAM Kota Malang, hal ini karena PDAM Kota Malang masih banyak memerlukan pembenahan, sebab masih kurangnya perhatian terhadap keadaan lingkungan kerja untuk dapat membentuk fisik pada ruang kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan metode survey kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. populasi adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. PDAM Kota Malang yang berjumlah 400 orang dengan sampel sebanyak 60 orang karyawan berdasarkan perhitungan formula Slovin.

Pengukuran dan Definisi Operasional

Pengukuran variabel dan definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 (Lampiran)

Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan menggunakan uji regresi berganda. Menurut Sugiyono (2014:277) “mengatakan regresi berganda digunakan untuk meramalkan keadaan variabel dependen bila terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai preditor.” dengan terlebih dahulu menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Suatu item dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung $> r$ tabel dan Cronbach Alpha $> 0,60$.

ANALISIS DATA

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 2 dan 3 (Lampiran) tersebut dapat diketahui dan diambil kesimpulan bahwa semua variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel. Oleh karena itu, semua variabel diatas dinyatakan valid. Seluruh item variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel, dimana masing-masing item memiliki Cronbach Alpha $> 0,60$ yang berarti alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas yang dilakukan pada Tabel 4 (Lampiran) diperoleh Asymp. Sig sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi dan dapat dinyatakan model regresi tersebut layak digunakan. Berdasarkan, pada Tabel 5 (Lampiran) menunjukkan bahwa nilai *tolerance* memiliki nilai $>$ dari 0.10 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model ini. Adapun hasil pengujian Heterokedastisitas diperoleh hasil sig dari masing- masing variabel ialah > 0.05 sehingga dalam hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya heterokedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Analisis Berganda

Dari hasil di tabel 6 maka berikut merupakan hasil dari persamaan linier berganda:

$$Y = 7,475 + 0,067X_1 + 0,589X_2$$

Dimana:

Y : Semangat Kerja

a : Konstanta

b : Koefesien Regresi

X₁ : Lingkungan Kerja

X₂ : Disiplin Kerja

Yang memiliki arti:

1. Konstanta bernilai positif, yang menggambarkan bahwa jika tidak ada lingkungan kerja, disiplin kerja, maka semangat kerja karyawan bernilai positif.
2. Variabel lingkungan kerja (X₁) nilai positif, berarti bahwa semangat kerja karyawan positif ketika adanya lingkungan kerja (X₁) meningkat.
3. Disiplin kerja (X₂) dengan nilai positif, berarti bahwa semangat kerja karyawan positif jika disiplin kerja (X₂) meningkat.

Tabel 6 (Lampiran) juga menunjukkan bahwa r-signifikasi adalah sebesar 0,049 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka variabel lingkungan kerja dengan dan disiplin kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan. dan Berdasarkan pengujian serempak yang dilakukan diperoleh hasil, lingkungan kerja karyawan dengan nilai uji t 0,614 lebih < t tabel sebesar 1,67065 dan dengan signifikansi 0,541 > 0,05. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak mempengaruhi semangat kerja karyawan. Adapun, pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar 2.494 atau > t tabel sebesar 1,67065 dengan signifikansi 0,016 (<0,05), sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil uji t hitung dapat dideskripsikan secara parsial Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Hidayat (2006) yang memiliki hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Dan nilai diperoleh ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan memiliki pengaruh positif. Hasil yang diperoleh ini sejalan dengan penelitian Hendriani (2008) tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau.” Dengan hasil penelitian adanya pengaruh secara simultan maupun parsial antara motivasi, disiplin kerja terhadap semangat kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yani (2010) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Jawa Barat.” Diperoleh hasil adanya pengaruh secara simultan maupun pengaruh secara parsial yang terjadi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai.

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Kesimpulan

Simpulan penelitian yang mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan ialah:

1. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dan nilai determinasi yang tidak digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan tidak memiliki pengaruh negatif.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dan nilai diperoleh ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan memiliki pengaruh positif.
3. Variabel dalam lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan memengaruhi semangat kerja karyawan dan memiliki dampak besar. Dan nilai diperoleh ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan memiliki pengaruh positif.

Implikasi

1. Menambahkan variabel lain dalam penelitian guna untuk memperkuat argumen misalnya, variabel motivasi
2. Dapat menambahkan item pertanyaan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik
3. Dapat menambah jumlah responden guna untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah dilaksanakan sesuai prosedur yang ada, namun masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di Perusahaan Air Minum Kota Malang (PDAM), sehingga hasil penelitian ini hanya bisa dimanfaatkan oleh Perusahaan Air Minum Kota Malang.
2. Penelitian ini hanya menguji pengaruh lingkungan kerja dan area kerja terhadap semangat mempekerjakan karyawan perusahaan air minum setempat (PDAM).

DAFTAR PUSTAKA

- Asmiarsih T. (2006). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes. Skripsi. *Fakultas Ilmu Sosial*. Universitas Negeri Semarang.
- Bambang; Indrianto, N. (2009). Metode Penelitian Bisnis untuk Akutansi dan Manajemen, Edisi Pertama, Yogyakarta, BPFE UGM.
- Sedarmayanti, M. N. (2009). *Kajian Pelaksanaan Kemitraan dalam Meningkatkan Pendapat Antara Petani Semangka di Kabupaten Kebumen Jawa Tengah dengan CV. Bimandiri*. Bogor: IPB Press.
- Fitria. (2004). Studi Empiris Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pemasaran*. ISSN:0854-1442
- Hendriani . (2008). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Inbar, D. (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.58 No. 2.
- Narimawati, Umi. (2007). Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi Contoh & Perhitungannya. Jakarta: Agung Media.
- Rofi, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akutansi Terapan*, Vol 3 Nomor 1.
- Rudianto, B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Hidayat, N. (2006). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Skripsi. UIN Malang.
- Nuryasin. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 41, No 1.
- Oktavianti (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya.

- Septina. (2009). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap peningkatan Peningkatan Produktivitas Karayawan. Skripsi.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta
- Sulasari, A. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Semangat KerjaKaryawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol 9. No 1.
- Winata, E. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya kerja Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Mayasari. Jurnal Research Sains*. ISSN 2443-0269.
- Yani, A. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja dan Linkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Jawa Barat. Bandung. Skripsi.

- *) **Firna Amelia Mosa Basa**, Alumnus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang
- **) **Abd. Kodir Djailani**, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang
- ***) **M. Khoirul ABS.**, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

LAMPIRAN

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Lingkungan Kerja	Kondisi yang ada didalam tempat kerja	Pencahayaan, suhu udara, ruangan, hubungan karyawan dan pemimpin	Sedarmayanti 2009
Disiplin Kerja	Kekuatan yang ada di dalam individu terhadap suatu pekerjaan yang menyebabkan penyesuaian diri dengan baik.	Kesesuaian tujuan dan kemampuan, keteladanan pemimpin, keadilan, waskat, ketgasan	Hasibuan 2007:194
Semangat Kerja	Sumber daya manusia yang memiliki kemauantinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam organisasi	Produktivitas, tingkat absensi, tingkat kerusakan, kegelisahan	Tohardi, 2002:431

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Semangat Kerja Karyawan (Y)	Y1	0.706	0.2144	Valid
	Y2	0.862	0.2144	Valid
	Y3	0.696	0.2144	Valid
	Y4	0.793	0.2144	Valid
	Y5	0.704	0.2144	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	X1	0.351	0.2144	Valid
	X2	0.680	0.2144	Valid
	X3	0.831	0.2144	Valid
	X4	0.781	0.2144	Valid
	X5	0.767	0.2144	Valid
	X6	0.704	0.2144	Valid
	X7	0.807	0.2144	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X1	0.624	0.2144	Valid
	X2	0.657	0.2144	Valid
	X3	0.579	0.2144	Valid
	X4	0.378	0.2144	Valid
	X5	0.402	0.2144	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Semangat Kerja Karyawan (Y)	0,686	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X1)	0,773	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X2)	0,686	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,35696276
Most Extreme Differences	Absolute	,352
	Positive	,147
	Negative	-,352
Kolmogorov-Smirnov Z		2,723
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas dan Heterokedastisitas

Variabel	Collinearity Statistics		Sig
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
X1s	0,989	1,011	0,974
X2	0,989	1,011	0,265

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Tabel 6 Hasil Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	,067	,614	,541	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja (X ²)	,589	2,494	,016	Signifikan
F _{hitung}	3,173			
Sig. F	0,049			
T tabel	1,67065			
Variabel Terikat	Semangat Kerja (Y)			

Sumber : Data Primer Diolah (2019)