

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMUNIKASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN

Putu Duwita Permaningratna

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia
e-mail: pputuduwita@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan: (1) deskriptif lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan semangat kerja karyawan, (2) pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan, (3) pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan, dan (4) pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek penelitian adalah karyawan pada perusahaan dan objeknya adalah lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan semangat kerja. Data dikumpul dengan menggunakan metode kuisioner, wawancara dan dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis deskriptif dan regresi ganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berada pada kategori cukup nyaman, komunikasi berada pada kategori cukup komunikatif, serta semangat kerja berada pada kategori tidak semangat. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan baik secara simultan dan parsial.

Kata Kunci: komunikasi, lingkungan kerja fisik, dan semangat kerja

Abstract

This research has a purpose to acquire findings: (1) the descriptive physical work environment, communication, and employee work motivation, (2) the effect of physical work environment and communication on employee work motivation, (3) the effect of physical work environment on employee work motivation, and (4) the effect communication on employee work motivation. This research used causal quantitative research design. Subjects of the research are employees of the company and its object is the physical work environment, communication, and work motivation. Data has been collected by questionnaires method, interviews and documentation. Data has been analyzed by descriptive and multiple regression analysis. The result of descriptive analysis indicate that the physical work environment is on category quite comfortable, communication is in category quite communicative, and work motivation is not in spirit category. The results of multiple regression analysis showed that the physical work environment and communication have a positive and significant impact on work motivation both simultaneously and partially.

Keywords: communication, work motivation, and physical work environment

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dewasa ini, sebuah organisasi atau perusahaan dituntut untuk selalu menyesuaikan diri terhadap segala perubahan yang terjadi agar dapat bertahan dalam persaingan. Tujuan organisasi akan dapat tercapai jika sumber daya yang menggerakkan perusahaan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi.

Keadaan tersebut sangat penting bagi perusahaan karena semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka absensi,

pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat, perusahaan akan memperoleh keuntungan dilihat dari kecilnya angka kerusakan, kecil karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, dan dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang bersemangat tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sesuai prosedur yang ada.

Berdasarkan beberapa penelitian, terdapat beberapa faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja karyawan, yaitu

(1) absensi (tingkat ketidakhadiran karyawan), (2) kerjasama (kesediaan dalam melaksanakan tugas), (3) kepuasan (tingkat ke[uasan terhadap jaminan yang diberikan kantor), dan (4) disiplin (kepatuhan terhadap tata tertib). Adapun faktor–faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik (Ahmad Tohardi, 2002), yaitu (1) ruangan (luas lantai ruang kerja pimpinan 3,7 m²), (2) penerangan (sinar cahaya alam/lampu), (3) gangguan dalam ruangan kerja (lapisan kedap suara), (4) keadaan udara (temperatur dalam ruangan minimum 16⁰C), (5) warna (penggunaan warna yang lembut), (6) kebersihan (bangunan dan perlengkapan bebas dari debu), (7) musik (lagu yang tenang dan lembut), sedangkan menurut Siagian (2003), ada dua dimensi yang membentuk komunikasi, yaitu komunikasi vertikal (sikap konsisten dari atasan) dan komunikasi horizontal (mendiskusikan masalah dengan rekan sekerja).

Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan tersebut. Tingkat absensi karyawan pada perusahaan dari bulan Januari sampai bulan Desember tahun 2011 cenderung naik turun setiap bulannya. Diketahui pada bulan Januari sebesar 12 %, bulan Februari sampai bulan Mei rata–rata sebesar 11%, bulan Juni sampai September rata–rata sebesar 10%, bulan Oktober sebesar 11%, bulan November dan Desember sebesar 10%, sehingga rata-rata tingkat absensi karyawannya adalah sebesar 10,9% lebih tinggi dibandingkan dengan standar maksimum tingkat absensi yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap kehadiran karyawan yaitu sebesar 10%. Menurut Kuna Winaya (2001:93), rata-rata tingkat absensi 1% per bulan dianggap sangat baik, 2 sampai 3% per bulan masih dianggap baik, sedangkan rata-rata tingkat absensi yang mencapai 4% sampai 15% per bulan buruk, lebih dari 15% sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk dalam suatu organisasi. Hasil persentase tingkat absensi karyawan pada perusahaan diatas 10% yang merupakan salah satu indikasi adanya masalah dalam semangat kerja karyawan. Rendahnya semangat kerja

karyawan dapat mengakibatkan munculnya situasi yang tidak menguntungkan baik bagi lagi organisasi maupun individu pekerja dalam organisasi. Semangat kerja karyawan yang kurang optimal diduga karena komunikasi dan lingkungan kerja fisik yang kurang efektif pada perusahaan.

Secara fisik faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah tata ruang kerja, penerangan, gangguan dalam ruang kerja, keadaan udara, warna, kebersihan dan musik. Indikator yang digunakan pada kondisi lingkungan kerja fisik di PT Saka Agung Abadi Denpasar secara umum masih kurang memadai dimana terlihat pada ruangan kerja pimpinan yang sangat sempit dan hampir dijejai oleh meja staf karyawan. Diketahui untuk ruangan kerja pimpinana menurut Terry (dalam The Liang Gie: 2007) yang baik adalah minimal sebesar 3,7 m². Sedangkan menurut dokumentasi yang diperoleh dari perusahaan, ukuran untuk ruangan pimpinan hanya berukuran kurang lebih 3,0 m², sehingga ukuran ruang kerja pimpinan tersebut merupakan salah satu indikasi adanya masalah dalam lingkungan kerja fisik. Selain itu, kurangnya kebersihan yang terlihat pada banyaknya sisa debu semen yang bertebaran di lingkungan kerja pada saat pengangkutan bahan baku semen, hal ini bertentangan dengan pendapat Terry (dalam The Liang Gie: 2007) bahwa kebersihan perusahaan dilihat dari bangunan dan perlengkapan yang bebas dari debu, semua ini dapat menyebabkan naiknya temperatur udara disekitar perusahaan, sehingga suhu udara dalam ruangan kantor menjadi panas. Menurut Terry (dalam The Liang Gie: 2007) temperatur yang baik dalam ruangan sebesar 16⁰C, sementara suhu dalam ruangan kerja yang diukur dengan termometer ruangan rata–rata yang sering dialami sebesar 32⁰C. Hal ini juga memberikan indikasi bahwa adanya permasalahan kebersihan dan suhu udara dalam lingkungan kerja fisik perusahaan. Kondisi tersebut dapat menurunkan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Rendahnya semangat kerja dapat mengakibatkan tingginya tingkat kesalahan dan

penyelesaian tugas memakan waktu yang lebih lama.

Selain lingkungan kerja fisik, faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah komunikasi (Gorda, 2004:431). Diketahui dalam bidang komunikasi vertikal, terdapat permasalahan pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja yang masih kurang efektif sehingga karyawan cenderung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persepsinya sendiri, serta pembagian tugas dan pelimpahan wewenang masih belum dapat dikomunikasikan dengan baik oleh pimpinan kepada bawahan. Selain itu, diketahui kurangnya keakraban atau ramah tamah antara karyawan dengan karyawan lainnya dalam bekerja. Menurut Ardana (2008) dan Handoko (2003) aspek komunikasi vertikal yang perlu diperhatikan dalam penilaian yaitu sikap konsisten dari atasan dan terjalannya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Sedangkan aspek komunikasi horizontal yang perlu diperhatikan dalam penilaiannya yaitu mendiskusikan masalah dengan rekan sekerja dan bertegur sapa dengan rekan sekerja. Kurang efektifnya komunikasi ini akan berdampak bagi kelangsungan hidup perusahaan, karena pelaksanaan komunikasi ini tidak terlepas dari apa yang selama ini dirasakan oleh karyawan yang pada akhirnya berpengaruh pada semangat kerja karyawan.

Menurut Sedarmayati (2001:31), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Adapun dimensi yang digunakan yaitu lingkungan kerja fisik dengan melihat indikatornya yaitu ruangan, sirkulasi udara, dan kebersihan. Selain lingkungan kerja fisik, menurut Gorda (2004:193) komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi yang kemudian untuk diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Adapun dimensi yang digunakan untuk menilai komunikasi menurut Siagian (2003) yaitu komunikasi

vertikal merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai hal kepada bawahannya seperti perintah, instruksi, kebijakan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat, dan teguran maupun keinginan para anggota organisasi untuk menyampaikan berbagai hal kepada atasannya dan komunikasi horizontal merupakan komunikasi yang berlangsung antara orang – orang yang berada pada tingkat yang sama dalam organisasi, akan tetapi melaksanakan kegiatan yang berbeda. Semangat kerja menurut Ahmad Tohardi (2002) adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Adapun dimensi yang digunakan dalam mengukur semangat kerja yaitu disiplin kerja, absensi, dan kerjasama.

Dari permasalahan yang ada terdapat rumusan masalah mengenai bagaimana lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan semangat kerja pada perusahaan, bagaimana pengaruh simultan dan parsial dari lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap semangat kerja. Hal ini bertujuan untuk memperoleh temuan deskriptif lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan semangat kerja serta hasil teruji tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja, komunikasi terhadap semangat kerja, serta lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan.

METODE

Penelitian pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan dilaksanakan di PT Saka Agung Abadi Denpasar. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan kuantitatif kausal yang digunakan untuk memperoleh eksplanasi yang teruji mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian kausal merupakan desain penelitian yang bertujuan menentukan hubungan dan pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan perusahaan yang berjumlah 55 orang karyawan. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian digunakan metode

dokumentasi yang ditujukan kepada pimpinan personalia untuk memperoleh data absensi karyawan secara riil, serta metode kuisioner yang ditujukan kepada seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 55 orang untuk memperoleh data tentang lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan semangat kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, data akan dianalisis dengan menggunakan analisa deskriptif untuk menjawab rumusan masalah mengenai kondisi lingkungan kerja fisik, komunikasi dan semangat kerja karyawan, serta analisis regresi ganda untuk menjawab rumusan masalah mengenai kecenderungan atau pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap semangat kerja baik secara simultan dan parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dari rumusan masalah yang ada, Hasil temuan deskriptif mengenai lingkungan kerja fisik, komunikasi dan semangat kerja karyawan pada perusahaan PT Saka Agung Abadi disajikan dalam Tabel 01.

Table 01. Hasil Deskriptif Lingkungan Kerja Fisik, komunikasi, dan semangat kerja

Variabel	Skor	Kategori
Lingkungan Kerja Fisik	789	Cukup Nyaman
Komunikasi	1433	Cukup Komunikatif
Semangat Kerja	1128	Tidak Semangat

Nampak secara total pada lingkungan kerja fisik berada pada kategori cukup nyaman, komunikasi karyawan di perusahaan berada pada kategori cukup komunikatif, sedangkan mengenai semangat kerja di perusahaan berada pada kategori tidak semangat.

Hasil Analisis Regresi Ganda dari variabel lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan semangat kerja karyawan yang digunakan untuk keperluan pengujian hipotesis simultan dan parsial digunakan output SPSS 15,0 for Windows seperti yang nampak pada Tabel 02.

Tabel 02 Hasil Ringkasan Output SPSS mengenai Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi terhadap Semangat kerja

Parameter	Koefisien	p-value	Alpha	Keputusan	Kesimpulan
$R_{y \cdot x_1 x_2}$	0,800	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh simultan dari x_1 dan x_2 terhadap y
$R^2_{y \cdot x_1 x_2}$	0,639	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada pengaruh simultan x_1 dan x_2 terhadap y
$P_{y \cdot x_1}$	0,322	0,018	0,05	Menolak Ho	Ada pengaruh parsial dari x_1 terhadap y
$P_{y \cdot x_2}$	0,666	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada pengaruh parsial dari x_2 terhadap y

Dari Tabel 02 terlihat hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan baik secara simultan dan

parsial, karena terlihat koefisien $R^2_{y \cdot x_1 x_2}$, $P_{y \cdot x_1}$, dan $P_{y \cdot x_2}$ lebih besar dari alpha 0,05. Sehingga ketiga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan komunikasi, baik secara bersama-sama dan sendiri berperan dalam mendukung semangat kerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik berada pada kategori cukup nyaman dan komunikasi berada dalam kategori cukup komunikatif, sedangkan semangat kerja berada dalam kategori tidak semangat. Temuan hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Ariesto (2010) yang mengungkapkan rendahnya semangat kerja di Kantor Setda Kabupaten Grobogan disebabkan karena para pegawai merasa belum terpenuhi dalam hal perlengkapan dan fasilitas, kebersihan dan music, sedangkan hasil penelitian komunikasi organisasinya terutama komunikasi ke atas, para pegawai merasa tidak mendapat tanggapan saat menyampaikan keluhan ataupun pendapat.

Hasil temuan pengujian menunjukan bahwa lingkungan kerja fisik dan komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hasil temuan penelitian ini sejalan atau mendukung pernyataan dari Gorda (2004) yang mengatakan bahwa yang mempengaruhi semangat kerja karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja dan komunikasi. Temuan hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Tigor (2011), yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Apotik Kimia Farma di Bali.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja karyawan terhadap semangat kerja. Temuan hasil penelitian ini yang dilakukan oleh Denok (2008), yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Surabaya, Gubeng.

Hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi terhadap semangat kerja. Temuan hasil penelitian ini yang dilakukan oleh Dimas Prayogi (2010), yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Telkom Regional Bidang *Customer Care*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan maka dapat dibuat simpulan bahwa lingkungan kerja fisik berada pada kategori cukup nyaman, komunikasi berada pada kategori cukup komunikatif, serta semangat kerja karyawan pada perusahaan berada pada kategori tidak semangat. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari lingkungan kerja fisik dan komunikasi karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan. Temuan ini memberi implikasi bahwa lingkungan kerja fisik dan komunikasi berperan dalam mendukung semangat kerja karyawan pada perusahaan. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan. Temuan ini mengindikasikan secara parsial lingkungan kerja fisik berperan dalam mendukung semangat kerja karyawan pada perusahaan. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari komunikasi terhadap semangat kerja pada perusahaan. Temuan ini mengindikasikan secara parsial komunikasi berperan dalam mendukung semangat kerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan simpulan yang diajukan di atas disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja dengan cara ikut berperan dalam meningkatkan kondisi lingkungan kerja fisik dari segi keadaan suhu udara yang tinggi pada ruangan kerja dengan memberikan AC (*air condition*) atau kipas angin pada setiap ruangan kerja untuk mengurangi keadaan suhu udara yang panas dalam ruangan, serta meningkatkan komunikasi dengan meningkatkan diskusi-diskusi melalui organisasi formal dan informal.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian selanjutnya dengan topik yang sama dan mempertimbangkan variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, dan lainnya yang diduga kuat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ardana, Mujiati, Sriathi. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ariesto. 2010. *Pengaruh Pelaksanaan Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. Tersedia pada <http://soalkerja.blogspot.com/2010/01/skripsi-pengaruh-pelaksanaan-komunikasi.html>. (diakses tanggal 8 Oktober 2012).
- Denok, Leliyana. 2008. *Pengaruh Faktor – Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Surabaya Gubeng*. Tesis. Universitas Airlangga.
- Dimas, Prayogi. 2010. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Telkom Regional I Sumatera Bidang Customer Care Medan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I. Jakarta: PT. Indeks.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kuna Winaya. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung: Alfabeta
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pangondian, Tigor. 2011. *Pengaruh Penempatan, Kompensasi, Kesempatan Berprestasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Apotik Kimia Farma di Bali*. Tersedia pada <http://www.pps.unud.ac.id/thesis/detail-182i.html>. (diakses tanggal 8 Oktober 2012).
- The Liang Gie. 2007. *Administrasi Perkantoran Modern, Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.