

**PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP SEMANGAT PEGAWAI KANTOR
DINAS KEBERSIHAN DAN KEINDAHAN PASAR**

Esi Komasanti¹, Puti Rafika Yuliasari², Epo Rindo³

¹STKIP Nurul Huda, OKU Timur, Indonesia, esikomasanti@gmail.com

²STKIP Nurul Huda, OKU Timur, Indonesia, puti3107@gmail.com

³STKIP Nurul Huda, OKU Timur, Indonesia, eporindo97@gmail.com

ABSTRAK

Work climate is a working condition that is in an office or place that is comfortable, quiet, and free to do work without any worries. A pleasant work climate will be created if human relations develop harmoniously. The condition of this harmonious atmosphere is very supportive of the employee's work performance. The existence of a comfortable and calm work climate allows employees to work better. The hypothesis proposed is that there is a strong influence between the work climate on the morale of the employees of the Office of Cleanliness and Market Beauty. The conclusion of this study is that there is a very strong influence between the work climate on the morale of the employees at the Office of the Office of Cleanliness and Market Beauty. Suggestions from the research are the need for serious attention regarding the application of the work climate so that the organization can really run well.

Keywords: *Work Climate; Morale of the Employees*

PENDAHULUAN

Potensi manusia adalah faktor yang sangat penting dalam melakukan usaha di bidang tenaga kerja baik perusahaan maupun produktivitas dalam hal pemasaran. Keahlian manusia sangat berperan penting pada berprosesnya kegiatan organisasi ataupun sebagai wadah kegiatan output pada organisasi disebut perusahaan untuk mencapai apa yang diinginkan. Untuk mengelola usaha dibutuhkan keahlian yang berkualitas, disiplin dan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga memberi peluang keberhasilan terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Potensi manusia sebagai tenaga kerja. Sumber intinya yaitu hidupnya sebuah organisasi terletak pada upaya untuk membenahi masing-masing dirinya sendiri yang dimulai dari menanamkan disiplin, ketertiban dan keuletan, serta sikap untuk mentaati tata aturan dan pedoman yang berlaku di dalam organisasi sebaiknya dilakukan dengan senang hati tanpa paksaan dari siapapun.

Iklm kerja dalam ilmu manajemen sebagai bagian dari strategi yang dituangkan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan manajer dalam upayanya untuk mempengaruhi staf agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi

(Suyatno, 2008, p. 135). Penciptaan iklim kerja sendiri sangat berpengaruh, baik langsung maupun tidak langsung terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja, tanggung jawab, kepuasan kerja dan ketertiban kerja serta produktivitas kerja (Kolb, 1995, p. 89).

Iklim kerja adalah suatu kondisi kerja yang berada di sebuah kantor atau tempat yang nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa kekhawatiran. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan baik. Keadaan yang harmonis ini sangat mendukung terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan adanya iklim kerja yang nyaman dan tenang tersebut memungkinkan pegawai bekerja lebih baik. Kegiatan dan perilaku antara karyawan dengan pimpinan, sangat menentukan kondisi disuatu lingkungan kerja. Dengan demikian perusahaan harus dapat menentukan tujuan organisasinya untuk menciptakan iklim yang tepat sesuai dengan tujuan para karyawannya. Karena persepsi terhadap baik buruknya iklim kerja ditentukan oleh penilaian karyawan itu sendiri.

Selain dari iklim kerja, semangat juga sangat mempengaruhi jiwa ataupun karakter karyawan. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2009, p. 94), Semangat kerja adalah keinginan dan keseriusan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta ketertiban untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan membangkitkan gairah seseorang untuk beraktivitas dalam pekerjaannya.

Dari pendapat diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, karena para karyawan dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga kegiatan pekerjaan lebih cepat dan dapat meminimalisir kerusakan, absensi, perpindahan karyawan dan sebagainya. Begitu juga sebaliknya, jika semangat kerja menurun maka kinerja juga akan ikut menurun. Dengan kata lain semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja. Kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya apabila kinerja jadi turun dapat merugikan perusahaan. Maka, kinerja karyawan perlu diperhatikan antara lain dengan cara melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel inti kerja dan semangat kerja.

Begitu pula yang terjadi pada Kantor Dinas Kebersihan dan Keindahan Pasar sebagai salah satu organisasi yang menerapkan iklim kerja demi meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu, sangat diperlukan sekali untuk kelancaran kerja dari pegawai maupun pimpinan itu sendiri.

METODOLOGI PENELITIAN

Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer yaitu suatu data yang diperoleh secara langsung dari kegiatan penelitian. Data dikumpulkan dari responden dengan wawancara atau mengisi daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan.
- b. Data Sekunder yaitu suatu yang diperoleh dari luar penelitian yang berasal dari buku-buku kuliah yang ada hubungannya dengan penelitian.

Pengumpulan Data Dan Pengolahan Data

- a. *Penelitian Kepustakaan (Library Research)* yaitu pengumpulan data dengan mempelajari berbagai literatur, buku-buku ilmiah yang berkaitan dengan penelitian.
- b. *Penelitian Lapangan (Field Research)* yaitu penelitian yang langsung datang ke objek penelitian untuk melihat dan meneliti secara langsung. Dilakukan dengan cara:
 - 1) *Observasi*, yaitu pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung dilokasi penelitian yaitu pada Kantor Dinas Kebersihan dan Keindahan Pasar.
 - 2) *Quisioner*, pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada pimpinan atau pegawai pada Kantor Dinas Kebersihan dan Keindahan Pasar.
 - 3) *Interview*, yaitu pengumpulan data dengan pimpinan dan karyawan yang dianggap memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.
 - 4) *Dokumentasi*, yaitu data yang diperoleh dengan melihat dokumen atau catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian.

Analisis Data

- a. *Analisis Kualitatif*, yaitu analisis yang digunakan untuk memecahkan permasalahan-permasalahan yang ada dengan tidak menggunakan angka-angka sebagai dasar pertimbangan, tetapi dengan menggunakan kalimat-kalimat yang menjelaskan tentang keadaan Kantor Dinas Kebersihan dan Keindahan Pasar.
- b. *Analisis Kuantitatif*, yaitu suatu analisis yang menggunakan angka-angka yang bertujuan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh kondisi kerja dalam meningkatkan semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Kebersihan dan Keindahan Pasar.

Adapun analisis yang digunakan dalam analisis kuantitatif ini adalah menggunakan rumus Korelasi Product Moment yang rumusnya sebagai berikut yaitu:

$$r = \frac{n \cdot \sum X \cdot Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

\sum = Jumlah

r = Koefisien korelasi antara x dan y

X = Variabel iklim kerja (hasil angka variabel bebas)

Y = Variabel semangat kerja (hasil angka variabel terikat)

n = Banyaknya sampel

X² = Hasil kuadrat variabel bebas

Y² = Hasil kuadrat variabel terikat

X.Y = Hasil perkalian antara variabel bebas dan variabel terikat

Untuk mengetahui besar kecilnya korelasi yang timbul antara iklim kerja (X) dan semangat kerja karyawan (Y), untuk itu penulis menggunakan pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi yang dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Untuk mengetahui besar kecilnya korelasi yang timbul antara iklim kerja sama (x) dengan semangat kerja karyawan (y), maka harus mengetahui kadar persentase (%) dengan menggunakan rumus:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Setelah diketahui kadar presentase yang dipengauhi, maka ada faktor lain yang mempengaruhi dengan menggunakan rumus:

$$100\% - KP$$

Untuk menguji hipotesis yang telah diuraikan bisa diterima atau tidak diterima, maka penulis menggunakan rumus (Riduwan, 2010, p. 229) :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = Pengujian koefisien korelasi
- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel

“t” dapat dicari dengan melihat “t” dengan derajat kebebasan 0,05 untuk (n – 2) , apabila t > t (n – 2) maka Ha diterima dan Ho ditolak tetapi apabila t < t (n – 2) maka Ha ditolak dan Ho diterima. Sebelum dimasukkan ke dalam rumus yang telah ditentukan sebelumnya, maka hasil penelitian angket yang telah disebarkan kepada responden ditabulasikan ke dalam bentuk tabel dengan penilaian dari setiap jawaban yang diberikan oleh responden sebagai berikut:

- a. Alternatif jawaban A di beri score 3
- b. Alternatif jawaban B di beri score 2
- c. Alternatif jawaban C di beri score 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah suatu analisis yang dilakukan dengan cara non matematis. Sifat dari analisis ini akan memberikan uraian terperinci melalui teori non matematis yang membandingkan antara teori-teori tentang pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja pegawai yang ada pada Kantor Dinas Kebersihan, Keindahan Dan Pasar.

Untuk pembahasan analisis kualitatif tersebut, maka penulis membuat daftar pertanyaan atau quisioner yang dibagikan kepada 6 orang responden atau pegawai pada Kantor Dinas Kebersihan dan Keindahan Pasar.

Quisioner tersebut berisikan 10 pertanyaan yaitu 5 pertanyaan mengenai iklim kerja (X), dan 5 pertanyaan mengenai semangat kerja pegawai (Y). Setelah quisioner di isi oleh responden dan dikembalikan kepada peneliti, maka hasilnya ditabulasikan ke dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Anggapan bahwa iklim kerja sudah lama diterapkan pada Kantor Dinas Kebersihan dan Keindahan Pasar.

Keterangan	Responden	Persentase
a. Ya, sudah	3	50%
b. Belum lama	2	33%
c. Baru	1	17%
Jumlah	6 Orang	100%

Sumber : Data diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab “Ya, sudah” 3 orang dengan persentase 50% sedangkan yang menjawab “Kadang-kadang” 2 orang dengan persentase 33% dan yang menjawab “Tidak” 1 orang dengan persentase 17%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semangat kerja pada Kantor Dinas Kebersihan dan Keindahan Pasar sudah diterapkan sejak lama terlihat dari banyaknya responden yang menjawab Ya sebanyak 50%.

Tabel 3. Pimpinan selalu memperhatikan iklim kerja pegawainya.

Keterangan	Responden	Persentase
a. a. Ya	5	83%
b. b. Kadang-kadang	1	17%
c. c. Tidak sama sekali	-	-
Jumlah	6 Orang	100%

Sumber : Data diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab “Ya” 5 orang dengan persentase 83% sedangkan yang menjawab “Kadang-kadang” 1 orang dengan persentase 17% dan yang menjawab “Tidak sama sekali” tidak ada atau 0%.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kadang-kadang saja pimpinan memperhatikan kondisi kerja karyawannya dan hal ini harus segera diatasi dengan memberikan perhatian yang lebih intensif agar karyawan yang ada merasa nyaman dalam bekerja.

Tabel 4. Hubungan pimpinan dengan para bawahannya.

Keterangan	Responden	Persentase
a. Akrab	4	67 %
b. Biasa saja	2	33 %
c. Kurang akrab	-	-
Jumlah	6 orang	100 %

Sumber : Data diolah

Melihat tabel diatas dapat dikatakan bahwa pimpinan sudah akrab terhadap karyawan dari jawaban responden terbesar 87% dan 33% yang menjawab biasa saja, hal ini perlu ditingkatkan lagi demi kelancaran bersama agar pegawai tidak akan merasa ragu atau takut berdiskusi terhadap atasannya.

Tabel 5. Anggapan pegawai pegawai sudah memahami kondisi kerjasama bagi instansi.

Keterangan	Responden	Persentase
a. Ya	4	67 %
b. Kadang-kadang	2	33 %
c. Tidak	-	-
Jumlah	6 orang	100 %

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa pegawai sudah memahami arti dari kondisi kerjasama bagi perusahaan meskipun ada sebagian yang menjawab kadang-kadang.

Tabel 6. Anggapan bahwa semangat kerja berpengaruh pada semangat kerja pegawai.

Keterangan	Responden	Persentase
a. Ya	5	83 %
b. Kadang-kadang	1	17 %
c. Tidak	-	-
Jumlah	6 orang	100 %

Sumber : Data diolah

Tabel diatas bisa kita tarik titik tengah bahwa iklim kerja juga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai dan hal ini harus dipertahankan dan dikembangkan lagi, agar semangat kerja dapat benar-benar bermanfaat bagi organisasi.

Tabel 7. Anggapan tentang semangat kerja karyawan.

Keterangan	Responden	Persentase
a. Baik	3	50 %
b. Biasa saja	2	33 %
c. Buruk	1	17 %
Jumlah	6 orang	100 %

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa semangat kerja pegawai sudah baik. Hal ini harus dipertahankan untuk kemajuan usaha bersama.

Tabel 8. Bagaimana hubungan antar karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Keterangan	Responden	Persentase
a. Saling bantu	3	50 %
b. Baik	2	33 %
c. Biasa saja	1	17 %
Jumlah	6 orang	100 %

Sumber : Data diolah

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan antar pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sudah terlihat baik karena saling membantu satu sama lain.

Tabel 9. Yang dilakukan pimpinan guna meningkatkan semangat kerja.

Keterangan	Responden	Persentase
a. Memberi arahan	3	50 %
b. Menberi motivasi	2	33 %
c. Memberi pelatihan	1	17 %
Jumlah	6 orang	100 %

Sumber : Data diolah

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemimpin memberikan arahan dan motivasi terhadap bawahan guna untuk meningkatkan antusiasme kerja sehingga pekerjaan lebih efektif dan efisien.

Tabel 10. Semangat kerja karyawan menjadi perhatian bagi pimpinan.

Keterangan	Responden	Persentase
a. Ya, sering	4	67 %
b. Kadang- kadang	2	33 %
c. Tidak pernah	-	-
Jumlah	6 orang	100 %

Sumber : Data diolah

Tabel diatas dapat dikatakan bahwa semangat kerja karyawan sering menjadi perhatian oleh pimpinan terlihat banyaknya jawaban responden yang menjawab “ya, sering” sebesar 67%.

Tabel 11. Suatu pekerjaan dapat berjalan sesuai harapan apabila iklim kerja terjalin dengan baik.

Keterangan	Responden	Persentase
a. Ya, tentu	4	67 %
b. Kadang-kadang	2	33 %
c. Tidak	-	-
Jumlah	6 orang	100 %

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas bisa dilihat hasil bahwasannya suasana yang terjalin antar karyawan mempengaruhi berjalannya suatu pekerjaan.

Analisa kuantitatif

Analisa kumulatif menggunakan alat bantu tabel dan rumus koefisien korelasi, dengan langkah memperoleh angka tabel dari jawaban angket. Dengan demikian langkah kerjanya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Variable (X) Iklim kerja.

No	Pertanyaan					jumlah
	1	2	3	4	5	
1	3	3	3	3	3	15
2	2	2	2	3	3	12
3	3	3	3	3	3	15
4	2	3	3	3	2	13
5	3	3	3	2	3	14
6	1	3	2	2	3	11
Σ						80

Sumber : Data diolah

Tabel 13. Variable (Y) Semangat kerja

No	Pertanyaan					jumlah
	1	2	3	4	5	
1	3	3	2	3	3	14
2	2	3	2	3	2	12
3	3	2	3	2	3	13
4	3	2	3	3	2	13
5	2	3	1	3	3	12
6	1	1	3	2	3	10
Σ						74

Sumber : Data diolah

Tabel 14. Korelasi variable X dan Y

No	X	Y	X ²	Y ²	X.Y
1	15	14	225	196	210
2	12	12	144	144	144
3	15	13	225	169	195
4	13	13	169	169	169
5	14	12	196	144	168
6	11	10	121	100	110
Σ	80	74	1080	922	996

Sumber : Data diolah

$$\begin{array}{ll} n = 6 & \sum X^2 = 1080 \\ \sum X = 80 & \sum Y^2 = 922 \\ \sum Y = 74 & \sum X.Y = 996 \end{array}$$

Koefisien korelasi

$$r = \frac{n \cdot \sum X.Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r = \frac{6 \cdot 996 - (80)(74)}{\sqrt{6 \cdot 1080 - (80)^2} \sqrt{6 \cdot 922 - (74)^2}}$$

$$r = \frac{5976 - 5920}{\sqrt{6480 - 6400} \sqrt{5532 - 5476}}$$

$$r = \frac{56}{\sqrt{80} \sqrt{56}}$$

$$r = \frac{56}{66,88}$$

$$r = 0,837$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka memperoleh hasil $r = 0,837$, setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif, maka untuk mengetahui erat atau tidaknya pengaruh tersebut terletak diantara 0,800 – 1,000. Maka termasuk korelasi yang sangat kuat. Maka dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara iklim kerja terhadap semangat pegawai Kantor Dinas Kebersihan dan Keindahan Pasar.

Kadar presentase

Kadar presentase pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja para pegawai dapat diketahui menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,837)^2 \times 100\% \\ &= 0,700 \times 100\% \\ &= 70\% \end{aligned}$$

Dari hitungan diatas dapat dikatakan bahwa iklim kerja terhadap semangat pegawai Kantor Dinas Kebersihan dan Keindahan Pasar sebesar 70 %, sedangkan 30% lagi dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Uji hipotesa

Setelah diketahui korelasi pada angka $r = 0,837$ dan kadar persentasenya 70%, maka hipotesa yang diajukan dapat dijawab dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_o = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Alpha : 0,5

t = 0,05 (n-2)

t = 0,05 (6-2)

t = 0,05 (4)

t = 2,132

r = 0,837

$r^2 = 0,700$

$$t_o = \frac{0,837\sqrt{6-2}}{\sqrt{1-0,700}}$$

$$t_o = \frac{0,837 \times 2}{\sqrt{0,3}}$$

$$t_o = \frac{1,674}{0,547}$$

t = 3,060

Dari hasil perhitungan memperoleh $t_o = 3,060$, maka apabila dihubungkan dengan t, nilai pada tingkat kepercayaan 0.95 dengan tingkat kesalahan 0,05 adalah t hitung lebih besar dari t tabel ($3,060 > 1,860$), maka hipotesis yang diajukan adalah menolak hipotesis nol (H_o) dan menerima hipotesis alternative (H_a). Dengan demikian, berdasarkan perhitungan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yaitu: “Terdapat pengaruh yang sangat kuat antara iklim kerja terhadap semangat pegawai Kantor Dinas Kebersihan dan Keindahan Pasar”. Maka hal ini terbukti dikarenakan (t_o) hitung lebih besar dari (t) tabel.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1 Korelasi antara pengaruh iklim kerja terhadap semangat pegawai Kantor Dinas Kebersihannya dan Keindahan Pasar yang diperoleh angka $r = 0,837$ terletak antara 0,800 - 1,000 yang termasuk pada korelasi sangat kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang sangat kuat antara iklim kerja terhadap semangat pegawai Kantor Dinas Kebersihan dan Keindahan Pasar.
- 2 Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh (t) tabel = 1,860, sedangkan (t) hitung = 3,060 yang dapat disimpulkan bahwa (t) hitung lebih besar dari (t) tabel, sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti, karena korelasi yang ada sangat kuat.

REFERENSI

Anton Dajan, 2008, Metodologi Penelitian dan Statistik, CV. Graffindo, Persada Bandung

Basu Swastha, Pengantar Bisnis Modern, Yogyakarta:Liberti,2008

Garaika dan Helisia Margahana.2009."Self Efficacy, Self Personality And Self Confidence On Entrepreneurial Intention: Study On Young Enterprises."Jurnal Of EntrepreneurshipEducation 22 (1):1-12

Helisia Mgh Garaika, dan Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Skripsi/Karya Ilmiah Dan Tata Cara Menempuh Ujian Komprehensif Pada STIE Trisna Negara,STIE Trisna Negara,2009

Malayu SP Hasibun, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Bandung: Bumi Aksara,2011

....., Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2010

Riduwan, Dasar-Dasar Statistika, Alfabeta, Bandung:2010

Sugiyono, Statistik Untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung,2011

Sumadi Suryabrata, Metodologi Penelitian, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2011

Veithzal, Deddy Mulyadi. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta: PT. Raja Grafindo