

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH DAN DIKLAT (BKDD)
KABUPATEN LAHAT**



**Skripsi Oleh
Lutpiana
0101181320038
Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana
Ekonomi*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2017**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN DIKLAT
(BKDD) KABUPATEN LAHAT**

Disusun Oleh

Nama : Lutpiana
NIM : 01011181320038
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif skripsi

Tanggal Persetujuan

20 Desember 2016

Dosen Pembimbing

Ketua



Dr. Agustina Hanafi, M.BA

NIP : 195708291984032003

Anggota

Tanggal Persetujuan

23 Desember 2016



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP : 195607011985031003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN DIKLAT (BKDD) KABUPATEN LAHAT

Disusun oleh:

Nama : Lutpiana
Nim : 01011181320038
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 9 Januari 2017 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Inderalaya, 9 Januari 2017

Ketua



Dr. Agustina Hanafi, M.BA

NIP : 195708291984032003

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP : 195607011985031003

Anggota

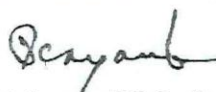


Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

NIP.195210031976021001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP.195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lutpiana
Nim : 01011181320038
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN DIKLAT
(BKDD) KABUPATEN LAHAT**

Pembimbing:

Ketua : Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah M.M

Tanggal Ujian : 9 Januari 2017

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Inderalaya, 9 Januari 2017



Pembuat Pernyataan

Lutpiana

01011181320038

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang Berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat.

Skripsi adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat.

Indralaya, 9 Januari 2017



Lutpiana
01011181320038

MOTTO

- Man Jadda Wajadda “ *siapa bersungguh-sungguh pasti berhasil* “

- Man Shabara Zhafira “ *siapa yang bersabar pasti beruntung* “

“ impossible is Nothing “

Adidas

“Orang yang berjiwa besar memiliki dua hati, yakni satu hati menangis dan satu lagi bersabar”

Lutpiana

Dengan mengucapkan Alhamdulillah

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Allah SWT

Nabi Muhammad SAW

Ibu ku tercinta

Alm.Ayah ku tercinta

Saudaraku

Keluarga Besar

Sahabatku

Almamaterku

UCAPAN TERIMAKASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Agustina Hanafi, M.B.A. Selaku dosen pembimbing utama, yang telah memberikan motivasi, memberi/berbagi pengetahuan kepada penulis dan membantu dalam mengoreksi dan memperbaiki tulisan skripsi ini.
2. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah M.M. Selaku dosen pembimbing kedua yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran serta sabar membimbing kami dalam memperbaiki tulisan skripsi ini.
3. Bapak Drs. M. Kosasih Zein, M.Si. Selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan saran dalam ujian seminar proposal.
4. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Prof. Dr. Taufik Marwah M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Ketua Jurusan Manajemen serta Welly Nailis, S.E, M.M yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan nasehat selama proses perkuliahan.
6. Kepada om yudi, bapak Yamin yang membantu memperlancar selama proses pada Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat.
7. Untuk Ibuku tercinta, maaf jika aku belum bisa menjadi putrimu yang baik, terima kasih telah menjadi sosok seorang ibu sekaligus seorang ayah terbaik di dunia yang kami miliki, terima kasih untuk perjuanganmu dalam mengurus dan mendidiku hingga aku bisa menjadi seorang sarjana seperti sekarang,

satu-satunya alasanku untuk sukses adalah ibu, harapanku semoga ibu terus tetap sehat hingga melihatku bisa mensukseskan anakku seperti engkau berjuang untuk mensukseskanku, I love you bu.

8. Untuk Alm. Ayahku, Aku berjanji akan membahagiakan ibu dan saudaraku serta menjadi sesosok putrimu yang bisa kau banggakan.
9. Untuk saudara-saudaraku, Tetehku dan cacaku terima kasih telah membantu ibu untuk mengurus kami, Aa idin, Aa agus upi nges lulus!, Firman adikku satu-satunya , terima kasih buat kalian saudara-saudaraku yang telah menjadi penyemangat hidup. Kak dedy yang sudah ku anggap sebagai kakak sendiri, terima kasih udah mau sabar membantu, ngantar kesana-kesini demi urusan kuliah ataupun urusan lainnya.
10. Ponakan-ponakanku yang lucu-lucu, Dimas Adi Pratama, Qilma Fiana Fauziah, dan Alesha Adia Zachira I love you.
11. Buat sahabat terbaikku yang tau sejarah perjalanan hidupku Echa Gustirawati, terima kasih untuk terus menerima kekurangan sebagai seorang sahabat, sahabatku Ayu Nopita Syarah yang paling polos, semoga persahabatan kita bertiga sampai kapanpun, dimanapun terus terjalin baik.
12. Buat teman-temanku kosku Ani Safitri, Nur Anggraeni, Suci Duana Septi, Widya Damayanti, Ezil Despa, Suci Anggraeni, Meita Jayanti, Nia Diwanti, Mela Julanda, dan Tri Nanda Kesuma Amelya Agustin, Susana Wulandari, Ilham Kurniadi, Anisa Wulandari, Wulandari, Diah Rahmadini, dan teman-teman manajemen angkatan'13 yang lainnya.

13. Terimakasih untuk universitas tercintaku, Universitas Sriwijaya disinilah aku belajar hidup yang sesungguhnya, bertemu dengan bermacam-macam orang, prilaku, sikap yang akan menjadi kenanganku dan pengalaman hidupku.

Inderalaya, 9 Januari 2017

Penulis



Lutpiana

01011181320038

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN DIKLAT (BKDD) KABUPATEN LAHAT

Oleh:

Lutpiana

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat (BKDD) dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat (BKDD). Populasi di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat (BKDD) adalah seluruh pegawai yang berjumlah 60 orang dan seluruh pegawai tersebut dijadikan responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari kuesioner. Sedangkan data sekunder berupa data absensi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat (BKDD). Metode analisis data menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Data diproses melalui program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat (BKDD).

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja.*

Mengetahui,

Ketua

Anggota

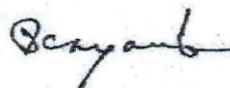


Dr. Agustina Hanafi, M.BA
NIP : 195708291984032003



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP : 195607011985031003

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP.195707141984031005

ABSTRACT

THE EFFECTS OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES' SPIRIT AT WORK AT BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN DIKLAT (BKDD) KABUPATEN LAHAT

By

Lutpiana; Dr. Agustina Hanafi, M.BA & Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

The purpose of this research to investigate the effect of work environment on employees' spirit at work at Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat (BKDD) and to find out how much work environment affects the spirit at work of employees at Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat (BKDD). The populations in Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat (BKDD) are the entire staffs totalling 60 people and all of those employees are the respondents. Data collection methods used in this study is primary data obtained from the questionnaire. While the secondary data is the employee attendance at Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat (BKDD). The method of data analysis is simple linear regression analysis. The data were processed through Statistical Product and Service Solution (SPSS) program version 22. The result shows that work environment significantly affects employees' spirit at work at the Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat (BKDD).

Keywords : *Work Environment and Spirit at Work.*

Acknowledged by

Chief



Dr. Agustina Hanafi, M.BA
NIP : 195708291984032003

Member



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP : 195607011985031003

Head of Department of Management



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP.195707141984031005

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Lutpiana
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Garut, 27 Oktober 1995
Agama : Islam
Status : Belum Kawin
Alamat Rumah Orangtua : SP 1 Desa Wanaraya Kec. Kikim Barat Kab. Lahat
Alamat Email : Lutpiana27@yahoo.com

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar : SDN Suka Mulya 1 Garut, Jawa Barat
SLTP : SMP Negeri 2 Kikim Barat, Sumatera Selatan
SLTA : SMA Negeri 1 Lahat, Sumatera Selatan
S-1 : Universitas Sriwijaya
Pengalaman Organisasi :
1. Anggota IKAMMA (Ikatan Mahasiswa
Manajemen) FE UNSRI 2014/2015
2. Anggota IKAMALA (Ikatan Mahasiswa Lahat)

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xix

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	9
2.1.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	10
2.1.3. Syarat-syarat Lingkungan Kerja Kondusif.....	11

2.1.4. Indikator Lingkungan Kerja	12
2.1.5. Pengertian Semangat Kerja	13
2.1.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	14
2.1.7. Indikator Semangat Kerja.....	15
2.1.8. Indikasi Turunnya Semangat Kerja.....	16
2.2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja	17
2.3. Penelitian Terdahulu	19
2.4. Kerangka Berpikir	21
2.5. Hipotesis	21

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian	22
3.2. Rancangan Penelitian.....	22
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	22
3.3.1. Jenis Data	22
1. Data kualitatif.....	22
2. Data Kuantitatif	23
3.3.2. Sumber Data	23
1. Data Primer	23
2. Data Sekunder	23
3.4. Teknik Pengumpulan Data	23
3.4.1. Kuesioner	23
3.4.2. Observasi.....	24
3.5. Populasi dan Sampel Penelitian.....	24
3.5.1. Populasi	24
3.5.2. Sampel	25
3.6. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	25
3.6.1. Definisi Operasional.....	25
3.6.2. Pengukuran Variabel	27
3.7. Teknik Analisis Data	28

	Halaman
3.7.1. Uji Instrumen Penelitian	28
3.7.1.1 Uji Validitas.....	28
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	28
3.8. Uji Hipotesis	29
3.8.1. Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana	29
3.8.2. Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)	29
3.8.3. Uji t	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	32
4.1.1. Profil Responden	32
4.1.1.1. Jenis Kelamin Responden	33
4.1.1.2. Tingkat Pendidikan Responden.....	33
4.1.1.3. Usia Responden.....	33
4.1.1.4. Masa Kerja Responden.....	34
4.1.2. Pengujian Kuesioner	35
4.1.2.1. Uji Validitas	36
4.1.2.2. Uji Reliabilitas.....	38
4.1.3. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden	39
4.1.3.1. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja ..	40
4.1.3.2. Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja.....	47
4.1.4. Hasil Uji Hipotesis.....	51
4.1.4.1. Analisis Regresi Linier Sederhana	53
4.1.4.2. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	55
4.1.4.3. Uji t.....	56
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian	57

	Halaman
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN..	63

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Penilaian Kondisi Lingkungan Kerja Fisik.....	3
Tabel 1.2. Tingkat Ketidakhadiran Pegawai	6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1. Instrumen Skala Likert.....	24
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 3.3. Interpretasi Koefisien Korelasi.....	30
Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....	33
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	33
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	35
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel X	37
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Y	38
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel 4.8. Jawaban Responden Butir 1	40
Tabel 4.9. Jawaban Responden Butir 2	41
Tabel 4.10. Jawaban Responden Butir 3	41
Tabel 4.11. Jawaban Responden Butir 4	42
Tabel 4.12. Jawaban Responden Butir 5	42
Tabel 4.13. Jawaban Responden Butir 6	43
Tabel 4.14. Jawaban Responden Butir 7	44
Tabel 4.15. Jawaban Responden Butir 8	44
Tabel 4.16. Jawaban Responden Butir 9	45
Tabel 4.17. Kesimpulan Analisis Frekuensi Atas Jawaban Responden (X)	46
Tabel 4.18. Jawaban Responden Butir 1	47
Tabel 4.19. Jawaban Responden Butir 2	48
Tabel 4.20. Jawaban Responden Butir 3	48
Tabel 4.21. Jawaban Responden Butir 4	49
Tabel 4.22. Jawaban Responden Butir 5	49

Tabel 4.23.Jawaban Responden Butir 6.....	50
Tabel 4.24.Jawaban Responden Butir 7.....	51
Tabel 4.25.Jawaban Responden Butir 8.....	51
Tabel 4.26.Kesimpulan Analisis Frekuensi Atas Jawaban Responden (Y).	52
Tabel 4.27 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	54
Tabel 4.28.Uji Analisis Regresi Linier Sederhana.....	54
Tabel 4.29.Uji Koefisien Korelasi & Koefisien Determinasi	55
Tabel 4.30.Uji t	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	21

LAMPIRAN

	Halaman
Kuesioner	64
Statistics	66
Jenis Kelamin	67
Tingkat Pendidikan	67
Usia	67
Masa Kerja	67
Frequency Table X	67
Uji Reliabilitas Variabel X	68
Item-Total Statistics	70
One-Sampel Statistics	71
Frequency Table Y	72
Uji Reliabilitas Variabel Y	75
Item-Total Statistics	75
One-Sample Statistics	76
Analisis Regresi Linear Sederhana	77

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan dari kualitas komponen dan sistem di dalamnya, yang mana komponen tersebut satu sama lain saling berhubungan, salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi agar dapat mencapai sasaran-sasaran organisasi. Hal tersebut sama dengan yang dikemukakan oleh Robbins (2010) dalam sebuah organisasi tentulah terdiri dari orang – orang, dibutuhkan sumber daya manusia untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi.

Karena berhubungan dengan sumber daya manusia, maka suatu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik, agar dapat memicu semangat kerja pegawai yang tinggi, apabila lingkungan kerja buruk, pegawai akan merasa tidak nyaman dan tidak bersemangat. Karena rasa kenyamanan pegawai akan menjadikan dirinya semangat dalam bekerja dan dengan sendirinya dapat membangkitkan kedisiplinan dalam diri pegawai tersebut. Untuk itu kondisi kerja dalam organisasi harus benar – benar diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana yang menyenangkan yang selanjutnya dapat mendorong semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Sunyoto, 2013).

Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat pegawai bekerja lebih rajin, melihat pentingnya pegawai dalam menjalankan kegiatan pemerintahan, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Lingkungan kerja tempat pegawai bekerja merupakan poin penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu pimpinan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Nitisemito (2002:160) semangat kerja adalah “Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan lebih diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.

Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Lahat merupakan perangkat daerah yang melaksanakan manajemen pegawai negeri sipil daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah. BKDD mempunyai tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, pembinaan pegawai, pendidikan dan pelatihan pegawai dan pemberhentian pegawai negeri sipil. Tugas yang diemban oleh BKDD bukanlah tugas yang ringan. Oleh karena itu memerlukan dukungan yang memadai. Salah satu dukungan yang diharapkan adalah adanya lingkungan kerja yang kondusif. Kondusif dalam konteks ini berarti selaras dengan prinsip-prinsip ergonomi sehingga para pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan tugas

pokok dan fungsinya dengan baik. Namun demikian, kenyataannya hal tersebut sulit terwujud, terutama dilingkungan organisasi pemerintah, karena alasan orientasi hasil kerja pada pelayanan umum, dengan alokasi anggaran yang terbatas, terdapat kecenderungan keberadaan sarana dan prasarana, tidak mendapat perhatian serius. Berikut merupakan penilaian lingkungan kerja dari hasil observasi yang dilakukan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat.

Tabel 1.1. Penilaian Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat 2016

Lingkungan Kerja Fisik Langsung	Jumlah	Kondisi
1. Meja	- 54 (unit)	- 43 % baik
2. Kursi	- 86 (unit)	- 64 % baik
3. Jumlah ruang pegawai	- 22 ruangan	- Masih kurang
4. AC	- 17 (unit)	- 65 % baik
5. Lemari berkas	- Rak kayu 18 unit Lemari besi 9 unit	- Masih kurang
	- 18 unit	
6. Komputer/laptop	- 1 unit	- Baik
7. Wireless	- Tidak ada	- Sangat lambat
8. Tempat ibadah dan kantin		-

Tabel 1.1. Lanjutan Penilaian lingkungan kerja fisik Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat 2016

Lingkungan Kerja fisik Perantara		Kondisi
1.	Penerangan	1. baik, namun masih terdapat ruangan yang kondisinya gelap
2.	Sirkulasi udara	2. Baik
3.	Bau tidak sedap	3. Sering tercium bau tidak sedap yang berasal dari WC yang berdekatan dengan ruang kerja bahkan ada yang berhadapan langsung WC tersebut.
4.	Tata warna	4. Warna dinding ruangan banyak dalam kondisi buram karena sudah lama tidak dicat ulang.
5.	Dekorasi	5. Kurangnya dekorasi disetiap ruangan, seperti di atas meja terdapat tumpukan berkas yang seharusnya diperindah dengan adanya vas bunga, tidak adanya dekorasi ruangan lainnya.
6.	Keamanan	6. kurang baik, karena belum adanya petugas keamanan atau alat-alat perkakas ketika keadaan darurat seperti kebakaran dll.
7.	Kebisingan	7. Sangat mengganggu, karena kantor bersebelahan dengan Jalan Lintas Sumatera sehingga diperlukan ruang kedap suara.
8.	Suhu dan temperatur	8. Panas terutama pada siang hari karena masih terdapat alat pendingin udara/AC yang kurang berfungsi akibat ruangan terlalu terbuka sehingga menyebabkan ruangan tidak terasa dingin.
9.	Ruang kerja pegawai	9. Ruang sempit karena penempatan barang dan peralatan kerja tidak didasari oleh aspek ergonomi.

Sumber : Bagian Pengadaan dan Pemberhentian Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat

Berdasarkan pada Tabel 1.1 menunjukan Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat masih mengalami masalah kekurangan ruang terutama

gudang pada setiap sub bagian maupun sub bidang untuk penyimpanan arsip maupun peralatan kantor sudah tidak terpakai, karena dengan ukuran ruang kerja pegawai yang rata-rata berukuran kecil dengan meletakkan lemari dokumen menambah ruangan terasa lebih sempit dan menimbulkan ketidaknyamanan pada pegawai. Masalah lainnya yaitu masih terdapat meja maupun kursi yang kurang memberi kenyamanan bagi pegawai, karena dengan bekerja dari pagi sampai sore dengan kondisi duduk didepan komputer kurang kondusif seharusnya kantor menyediakan kursi yang nyaman seperti kursi dengan tempat duduk terbuat dari busa dan masih banyak masalah lainnya yang harus diatasi. Jika masalah tersebut tidak segera diatasi akan menimbulkan ketidaknyamanan bagi para pegawai sehingga mengakibatkan mereka merasa jenuh untuk tetap berada di ruangan. Untuk menghilangkan rasa jenuh, mereka melakukan aktivitas dengan keluar ruangan, terjadinya kemangkiran seperti pada saat penulis melakukan observasi banyaknya pegawai datang tidak tepat waktu, keluar kantor sebelum jam istirahat, dan pegawai pulang lebih awal dari waktu yang telah ditetapkan, hal tersebut menunjukkan kurangnya gairah dan semangat kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat.

Masalah lingkungan kerja non fisik yang terjadi pada Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat menjadi salah satu pemicu kurangnya semangat kerja pegawai dikarenakan hubungan antar rekan kerja hanya terjalin antar sub bagian maupun sub bidang masing-masing serta hubungan antar pegawai dan atasan kurang terjalin dengan baik dikarenakan atasan yang jarang hadir sehingga kurang memberikan perhatian pada bawahannya. Jika atasan

kurang memberikan perhatian kepada bawahan, maka akan menyebabkan kurang termotivasinya pegawai dalam melakukan pekerjaan ditambah dengan masalah lingkungan kerja yang kurang memberikan kenyamanan pada pegawai sehingga mengakibatkan kurangnya gairah atau semangat pegawai dalam bekerja di kantor. Salah satu indikasi yang menunjukkan menurunnya semangat kerja pada Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat juga dapat dilihat dari tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.2 Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Dilihat dari Absensi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat Pada Bulan Januari-september 2016

Bulan	Jumlah	Persentase %
Januari	17 orang	28,3
Februari	26 orang	30
Maret	24 orang	40
April	9 orang	15
Mei	19 orang	31,6
Juni	32 orang	53,3
Juli	24 orang	40
Agustus	27 Orang	45
September	30 orang	50

Sumber : Bagian Pengadaan dan Pemberhentian Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat

Berdasarkan pada Tabel 1.2 menunjukkan tingkat ketidakhadiran pegawai sangat tinggi pada bulan juni sebesar 53,3%, sedangkan yang terendah pada bulan april sebesar 15%, dan pada bulan selanjutnya terus mengalami peningkatan. Meningkatnya ketidakhadiran pegawai setiap bulan yang didapat dari absensi

pegawai, mengindikasikan kurangnya semangat kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Lahat.

Berdasarkan beberapa permasalahan diatas pada Badan Kepegaiwaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Lahat. Penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian guna mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Badan Kepegaiwaian Daerh dan Diklat (BKDD) Kabupaten Lahat. Melalui penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Badan Kepegaiwaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Lahat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat ditarik pertanyaan, yaitu:

Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Badan Kepegaiwaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Lahat?.

1.3 Tujuan Penelitian

Dilihat dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Badan Kepegaiwaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Lahat.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan mengenai lingkungan kerja yang sebaiknya diterapkan untuk memicu semangat kerja bagi perusahaan dan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yang saya teliti yaitu Badan Kepegaiwaan Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Lahat. Agar dapat bermanfaat dalam menentukan perubahan-perubahan mengenai lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dalam perusahaan untuk memicu semangat kerja pegawai sehingga dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Kusuma. 2007. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKD Kabupaten Lahat. Kabupaten Lahat : Skripsi
- Ananta. 2008. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. Jurnal Ilmu-ilmu Sosial. Volume 8 No. 1 April 2008. Hal 1-7
- Anwar, Hairil. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda. EJournal Administrasi Negara, Volume 3, Nomor 5, 2015.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Badri, Munir Sukoco. 2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kecana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Husein Umar. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Johnson, Elaine B. 2007. *Contextual teaching & learning*. Cetakan III. MCL Jin.
- Moekijat, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bandar Maju
- Nazir, Moh. 2006, *Desain Penelitian*, Cetakan Ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. 2002, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Puspowarsito. 2008. *Metode Penelitian Organisasi Dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung: Humaniora.
- Rahmawati ,Diana dan Sudarmi. 2006. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Rumah Makan (Waralaba) Gama Resto dan Streak Gerai Purwokerto. *Performance*: Vol: 4 No. 1 September 2006 (p.12-19).

- Robbins, P.S & Mary, C.T. 2010. *Manajemen Jilid 1*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P.S & Judge. 2008. *Prilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sarwoto, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sholehah, Kamelia. 2014. Studi Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Waru Kabupaten Pejaman Paser Utara. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Volume 2, Nomor 2, 2014 : 2729-2740. Jakarta.
- Siagian Sondang, P., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara
- Siswanto, Bejo. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja, Ancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru
- Sudarmo. 2008. Social Capital Untuk Community Governace. *Jurnal Spirit Publik*, Volume 4, Nomor 2. FISIP-UNS Press.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan analisis data Sumber Daya Manusia (praktik penelitian)*. CAPS, Yogyakarta.
- Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Mandar Maju
- Wursanto, Ig. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi: Yogyakarta.