

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung.

Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini yaitu kondisi lingkungan kerja yang belum maksimal diantaranya ditandai dengan kurangnya fasilitas kerja yang ada di kantor, masih terdapat ruangan kerja yang sempit serta tata letak yang kurang baik. Selain itu tingkat disiplin pegawai juga masih belum maksimal Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Bandung. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kota Bandung serta pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kota Bandung. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu Lingkungan Kerja sebagai variabel independen (X) dan Semangat Kerja sebagai variabel dependen (Y). Peneliti menggunakan teori Lingkungan Kerja (X) dari Sedarmayanti (2011) yang mengemukakan dimensi lingkungan kerja yaitu di bagi menjadi lingkungan fisik dan lingkungan perantara. Sedangkan untuk variabel Semangat Kerja (Y) peneliti menggunakan teori dari Dressler (2001) yang mengemukakan dimensi semangat kerja yaitu presensi, disiplin kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan produktivitas kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar kepada 60 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengujian statistik yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear sederhana, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki skor sebesar 3206 sedangkan semangat kerja memiliki skor sebesar 2749. Dengan demikian berada pada garis yang berkategori tinggi. Berdasarkan hasil nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($13,692 > 2,001$) maka H_0 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap semangat kerja. Berdasarkan tabel pada pembahasan diperoleh angka R^2 (R square) sebesar 0,764 atau 76,4%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (semangat kerja) sebesar 76,4% sedangkan 24,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Motivasi Kerja

ABSTRACT

The Impact of Work Environment to Employee Morale at Department of Environmental and Cleanliness Agency, Bandung.

The phenomenon that occurs in this study reveal that the work environment condition has not been maximum. This condition is indicated by lacking of work facilities, cramped workplace, and poor workplace layout. In addition, level of employee discipline has not been maximum at Department of Environmental and Hygiene, Bandung. The objectives of this study are to find out how the work environment and employee morale and to determine the impact of work environment towards employee morale at Department of Environmental and Hygiene, Bandung. This study consist of two variables include work environment and employee morale. Work environment was defined as independent variable (x) while employee morale was designated as dependent variable (y). The author used work environment theory (x) from Sedarmayanti (2011) that stated work environment dimensions are included physical environment and intermediary environment. Whereas, employee morale variable (y) was taken from Dessler theory (2011) which stated employee morale dimension involves presence, work discipline, team work, responsibility and productivity. The research method used associative method with quantitative approach. Collecting data technique through questionnaire distribution to 60 respondents which used saturated sampling technique. We carried out the series of the statistic test such as validity testing, reliability testing, simple linear regression, T-test, and coefficient of determination. The results showed that the work environment has a score of 3206 while the morale has a score of 2749. Thus it is on the line that categorized high. Based on the results of the value of t arithmetic greater than t table ($13,692 > 2,001$) then H_a accepted, and it can be concluded that the work environment can affect the morale. Based on the table on the discussion obtained the number R^2 (R square) of 0.764 or 76.4%. This shows that the percentage of contribution of independent variable (work environment) to the dependent variable (morale) of 76.4% while 24.6% influenced by other variables that are not in carefully by researchers.

Keywords: Work Environment, Morale, Work motivation

BANDUNG