



**PENGARUH LINGKUNGAN FISIK TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERPUSTAKAAN,
KEARSIPAN DAN PENGELOLAAN DATA
ELEKTRONIK KABUPATEN REMBANG**

SKRIPSI

Diajukan dalam rangka penyelesaian studi Strata I
untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan

Oleh :

WAHYUNI

NIM. 3364000187

**FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2005**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari :

Tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Palupiningdyah, M.Si
NIP.130812917

Drs. Partono
NIP.131125942

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi

Drs. Kusmuriyanto, M.Si
NIP.131404309

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 26 Februari 2005

Penguji Skripsi

Drs. Sukirman, M.Si
NIP. 131967646

Anggota I

Anggota II

Dra. Palupiningdyah, M.Si
NIP.130812917

Drs. Partono
NIP.131125942

Mengetahui,

Dekan

Drs. Sunardi
NIP. 130367998

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi atau tugas akhir ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, Januari 2005

W a h y u n i
NIM. 3364000187

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

1. Janganlah kamu bersikap lemah dan jangan (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman (QS. Ali Imran :139)
2. Kita telah terlanjur hidup. Jika kita ingin menjalani maka kita harus menghadapi hidup ini, manis atau getir, bahagia atau sengsara, gagal atau berhasil. Semua harus dihadapi itulah kenyataan! (Seno Subro)
3. Apapun jalan hidup yang kita lalui, yakinlah itu adalah yang terbaik buat kita (penulis)

Persembahan

Dengan rasa syukur kepada Allah S.W.T, atas segala karunia Nya skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Ayah tercinta semoga tenang dan damai disisiNya.
2. Ibu tercinta, terimakasih atas doa dan segala pengorbanannya.
3. Kakak-kakakku tersayang.
4. Mas Prpto yang mengajarku untuk selalu bersabar.
5. Drs. Sukirman, M.Si
6. Teman-teman Pendidikan Ekonomi 00.

PRAKATA

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, berkat rahmat serta ridho-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan laporan hasil penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang.

Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa tersusunnya skripsi ini bukan hanya atas kemampuan dan usaha penulis semata, namun juga berkat bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak DR. A.T. Soegito, SH. MM, Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Bapak Drs. Sunardi, Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.
3. Bapak Drs. Kusmuriyanto, M.Si, Ketua Jurusan Ekonomi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.
4. Ibu Dra. Palupiningdyah, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu dengan ikhlas dan penuh kesabaran memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak Drs. Partono selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dengan ikhlas dan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan dukungan dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak Drs. Sukirman, M.Si selaku penguji yang telah memberikan saran serta pengarahan demi penyempurnaan penyusunan skripsi.

7. Bapak-Ibu dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua karyawan Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian.
9. Ayah-Ibuku tercinta yang telah memberi kasih sayang yang tak ternilai.
10. Teman temanku (Heny, Ajeng, mbak Atik, mbak Anjar, mbak Umi dan mbak Eko) yang selalu memberikan masukan dan motivasi bagi saya untuk terus maju tanpa mundur.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik moril maupun materiil, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Tidak ada sesuatu yang dapat diberikan atas jasa beliau selain do'a semoga Allah SWT membalas amal dan jasa beliau. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Semarang, Januari 2005

Penulis

SARI

Wahyuni, 2005. *Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang.* Pendidikan Ekonomi Administrasi Perkantoran. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang, 61 halaman.

Kata Kunci : Lingkungan Fisik, Semangat Kerja.

Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawan. Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa kondisi lingkungan fisik di Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang keadaannya belum optimal sehingga berdampak terhadap belum optimalnya semangat kerja karyawan. Kebenaran pernyataan tersebut perlu dibuktikan melalui penelitian agar diperoleh jawaban yang tepat dan akurat.

Permasalahan yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah : (1) Adakah pengaruh lingkungan fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang ?, (2) Seberapa besar pengaruh lingkungan fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan data Elektronik Kabupaten Rembang dengan jumlah 42 orang karyawan dan seluruh populasi diteliti. Variabel penelitian ada dua yaitu lingkungan fisik sebagai variabel bebas dan semangat kerja karyawan sebagai variabel terikat. Data diambil, melalui teknik kuesioner, dokumentasi, dan observasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis diskriptif persentase dan analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan fisik Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan data Elektronik Kabupaten Rembang termasuk kategori baik dengan persentase 74,17% sedangkan semangat kerja karyawan termasuk kategori sangat baik dengan persentase 83,97%. Dari hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi $\bar{Y} = 5,325 + 0,862X$. Uji keberartiannya menggunakan uji F diperoleh $F_{hitung} = 33,009 > F_{tabel} = 4,08$ untuk $\alpha = 5\%$ dengan dk pembilang = 1 dan dk penyebut = $42 - 2 = 40$, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan fisik terhadap semangat kerja karyawan pada kantor perpustakaan, kearsipan dan pengelolaan data elektronik Kabupaten Rembang. Besarnya pengaruh lingkungan fisik terhadap semangat kerja karyawan tersebut yaitu 42,5%.

Mengacu dari hasil penelitian tersebut peneliti dapat mengajukan saran-saran yaitu: (1) Pimpinan pada kantor perpustakaan, kearsipan dan pengelolaan data elektronik Kabupaten Rembang hendaknya mempertahankan lingkungan fisik kantor yang dipimpinnya dan senantiasa berusaha meningkatkannya agar para karyawan mampu bekerja secara baik dan penuh semangat, (2) Secara umum semangat kerja karyawan sudah sangat baik, namun demikian masih perlu adanya peningkatan lagi agar menjadi lebih baik terutama pada peningkatan kedisiplinan para karyawan saat masuk dan pulang kantor, peningkatan kerja sama diantara karyawan terutama pada peningkatan kepekaan karyawan pada rekan sekerja yang mengalami kesulitan kerja maupun mengalami musibah, peningkatan usaha perbaikan atas kesalahan-kesalahan kerja yang mereka lakukan serta turut berperan dalam usaha menjaga dan merawat peralatan kerja agar pekerjaan mereka tidak terganggu akibat kerusakan-kerusakan peralatan kerja tersebut.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah.....	4
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Kegunaan Penelitian	7
1.6 Sistematika Skripsi	7
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Lingkungan Fisik	9
1. Pengertian Lingkungan Fisik	9

2. Unsur-Unsur Lingkungan	9
2.1.2 Semangat Kerja	17
1. Pengertian Semangat Kerja	17
2. Faktor faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja ...	18
3. Unsur-unsur yang Mempengaruhi Semangat Kerja	19
2.2 Kerangka Berpikir	21
2.3 Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Populasi Penelitian	23
3.2 Variabel Penelitian	23
1. Variabel Bebas atau Independent Variabel	24
2. Variabel Terikat atau Dependent Variabel	24
3.3 Metode Pengumpulan Data	25
1. Metode Observasi	25
2. Metode Kuisisioner (angket)	26
3. Metode Dokumentasi	26
3.4 Validitas dan Reliabilitas Instrumen	27
1. Validitas atau Kesahihan	27
2. Reliabilitas	28
3.5 Metode Analisis Data	30
1. Analisis Diskriptif Persentase	30
2. Analisis Regresi	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Hasil Penelitian	34
4.1.1 Gambaran Umum Kantor	34
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	35
4.1.3 Pengujian Hipotesis	54
4.2 Pembahasan	56
BAB V PENUTUP	60
5.1 Simpulan	60
5.2 Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN-LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Populasi penelitian	23
Tabel 2 Kriteria Penilaian Lingkungan Fisik dan Semangat Kerja	30
Tabel 3 Pemenuhan sinar matahari sebagai sumber penerangan	36
Tabel 4 Keadaan penerangan lampu listrik	36
Tabel 5 Perlunya penambahan penerangan dari listrik	37
Tabel 6 Gangguan akibat pembicaraan rekan kerja di ruang kerja	38
Tabel 7 Gangguan akibat suara dari luar	38
Tabel 8 Gangguan akibat suara dari alat kerja di tempat kerja	39
Tabel 9 Sirkulasi udara tempat kerja	39
Tabel 10 Perlunya penambahan alat pengatur suhu udara(AC)	40
Tabel 11 Warna dinding dapat melelahkan mata	41
Tabel 12 Kesesuaian warna dinding dengan karakteristik pekerjaan	41
Tabel 13 Kesesuaian warna dinding dengan warna lantai.....	42
Tabel 14 Kondisi warna dinding dengan warna lantai di tempat kerja	43
Tabel 15 Perlunya musik di tempat kerja	43
Tabel 16 Dukungan suara musik terhadap suasana kerja	44
Tabel 17 Jenis musik yang diperdengarkan di tempat kerja	45
Tabel 18 Kedatangan responden di tempat kerja	45
Tabel 19 Kepulangan responden dari tempat kerja	46
Tabel 20 Kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di kantor	46
Tabel 21 Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan prosedur yang telah ditetapkan	47

Tabel 22	Tindakan responden saat melihat teman kerja yang tidak bersemangat	48
Tabel 23	Tindakan responden saat melihat teman mengalami kesulitan kerja ..	48
Tabel 24	Tindakan responden saat melihat teman sekerja mengalami musibah	49
Tabel 25	Tindakan responden saat menerima informasi kerja	50
Tabel 26	Tindakan responden saat melihat saran atau kritik dari pimpinan	50
Tabel 27	Pelaksanaan perintah atau tugas yang diterima responden	51
Tabel 28	Ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan responden	51
Tabel 29	Sikap responden saat melakukan kesalahan kerja	52
Tabel 30	Keikutsertaan responden dalam pemeliharaan alat kerja	52
Tabel 31	Hasil analisis deskriptif tiap sub variabel lingkungan fisik	53
Tabel 32	Hasil analisis deskriptif tiap sub variabel semangat kerja	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Uji coba	64
Lampiran 2	Data hasil penskoran uji coba angket penelitian	71
Lampiran 3	Validitas dan reliabilitas uji coba angket penelitian	72
Lampiran 4	Instrumen Penelitian	75
Lampiran 5	Data hasil penskoran instrumen penelitian	81
Lampiran 6	Analisis deskriptif persentase tiap butir angket	
	83
Lampiran 7	Analisis deskriptif persentase tiap variabel	89
Lampiran 8	Analisis regresi antara lingkungan fisik terhadap semangat kerja	94
Lampiran 9	Tabel harga kritik dari r product moment	95
Lampiran 10	Daftar kritik uji F	96
Lampiran 11	Daftar kritik uji T	97
Lampiran 12	Surat ijin survay pendahuluan	98
Lampiran 13	Surat ijin penelitian	102
Lampiran 14	Surat telah melaksanakan penelitian	103

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam setiap organisasi maupun perusahaan karyawan atau pegawai mempunyai peranan penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia inilah yang menjadikan suatu organisasi bisa menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan sebagai sumber jalannya bagi organisasi, memungkinkan berfungsinya suatu organisasi dan menjadi unsur terpenting dalam manajemen. Oleh karena itu peranan manusia sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan suatu organisasi. Hal ini dapat dilihat dari segala aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh karena itu perlu mendapatkan dorongan untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga efektivitas dan efisiensi dapat tercapai dengan baik pula. Dorongan tersebut adalah berupa pemenuhan kebutuhan karyawan, yaitu dengan pemberian gaji yang baik, jaminan kesejahteraan dan jaminan kerja. Di samping itu, lingkungan fisik juga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas karyawan. (The Liang Gie 2000:212)

Kantor merupakan tempat diselenggarakannya kegiatan registrasi (pencatatan), komputasi (pengolahan), komunikasi dan informasi. Kegiatan tersebut diselenggarakan untuk mencapai tujuan kantor yang diantaranya adalah menyediakan keterangan-keterangan lengkap dan akurat, menciptakan suasana kantor yang

harmonis dan menyeluruh, mencapai hasil pekerjaan kantor secara efektif dan efisien serta memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal. Sekarang ini kita berada di tengah-tengah revolusi pekerjaan kantor sehingga keberadaan kantor sebagai tempat menjalankan kegiatan manajerial dan ketatausahaan diakui keberadaannya. (Moekijat 2002: 54).

Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian sangat penting bagi pimpinan kantor untuk memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Semangat kerja merupakan sikap yang perlu dimiliki oleh karyawan, sedangkan semangat kerja itu sendiri adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan baik (Nitisemito 1996:160). Adanya semangat kerja dapat tercermin jika karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, karyawan akan lebih banyak memberikan perhatian, imajinasi dan lebih trampil dalam melakukan pekerjaan mereka.

Semangat kerja dipengaruhi oleh faktor material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang sifatnya material bukanlah satu-satunya faktor penentu yang dapat membuat karyawan bersemangat dalam bekerja. Pemenuhan kebutuhan non material seperti kenyamanan tempat kerja karyawan adalah faktor yang tak kalah pentingnya untuk diperhatikan. Dalam menciptakan kenyamanan kerja kondisi lingkungan kantor perlu mendapatkan perhatian baik dari pimpinan atau manajer maupun karyawannya sendiri dari segi kebersihan, suhu udara dalam ruang kerja,

penerangan yang dapat masuk ruangan kerja dan suara yang dapat mengganggu pendengaran sehingga dapat mengurangi konsentrasi dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawan.

Lingkungan fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi warna, cahaya, udara, suara serta musik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Moekijat 1995:135). Lingkungan fisik yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi kerja dengan baik. Sebaliknya apabila lingkungan fisik buruk tentu produktivitas kerja menurun, karena karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Dengan demikian semangat kerja seorang karyawan sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena dengan semangat kerja yang tinggi maka kualitas sumber daya manusia dapat meningkat sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan peneliti di Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang, lokasi kantor yang dekat dengan jalan raya menimbulkan kebisingan. Selain itu tata penerangan/cahaya yang kurang bagus, ada yang terlalu terang, ada yang pencahayaannya kurang. Sedangkan kedisiplinan karyawan belum optimal, masih ada karyawan yang absen dan tugas ada yang dikerjakan belum tepat waktu. Sedangkan

berdasarkan teori Moekijat, lingkungan fisik yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja karyawan.

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH LINGKUNGAN FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERPUSTAKAAN, KEARSIPAN DAN PENGELOLAAN DATA ELEKTRONIK KABUPATEN REMBANG”**.

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Untuk menyamakan persepsi mengenai judul dalam penelitian ini, peneliti memberikan batasan-batasan istilah yang digunakan sebagai berikut:

1. Lingkungan fisik

Lingkungan fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Moekijat 1995:135).

Lingkungan fisik merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang melingkupi suatu tempat kerja (The Liang Gie 2000:210).

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan fisik adalah keadaan di sekitar kantor seperti cahaya, warna, udara, suara, musik yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Adapun lingkungan fisik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan fisik kantor yang ada di Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang yang meliputi cahaya, warna, udara, suara dan musik.

2. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerjasama dengan disiplin dan rasa tanggungjawab terhadap kegiatannya (Alfred R. Lateiner 1983: 66). Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja giat dan terpadu dalam mengerjakan tujuan bersama (Moekijat 1995:130).

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. (Nitisemito 1996:96).

Dari pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerjasama, berdisiplin dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan lebih baik.

3. Karyawan

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, koperasi, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapatkan gaji atau upah (pegawai, buruh, pekerja). (Depdikbud 1996:449).

Yang dimaksud karyawan dalam penelitian ini adalah semua orang yang bekerja pada Kantor perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang dengan mendapat gaji.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan alasan pemilihan judul diatas maka persoalan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh lingkungan fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengembangkan ilmu bidang manajemen perkantoran yaitu mengenai lingkungan fisik baik secara teori maupun praktek yang sebenarnya di Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang
2. Memberi masukan kepada Kantor perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang agar dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan semangat kerja melalui lingkungan fisik yang baik dan berguna bagi karyawan kantor.
3. Memberi dorongan pada karyawan untuk bekerja lebih baik dan ikut serta menjaga dan memelihara lingkungan fisik kantor.

1.6 Sistematika Skripsi

Untuk memberikan gambaran mengenai isi dari penelitian ini, maka peneliti membuat sistematika sebagai garis besar. Adapun sistematika skripsi ini sebagai berikut:

- I. Bagian pendahuluan skripsi yang berisi judul, abstrak, lembar pengesahan, motto dan persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar lampiran.
- II. Bagian isi skripsi terdiri atas:
 - BAB I Pendahuluan, berisi latar belakang masalah, permasalahan, penegasan istilah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika skripsi.
 - BAB II Landasan teori dan hipotesis berisi tentang landasan teori Lingkungan fisik serta landasan teori Semangat kerja, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III Metodologi penelitian berisi mengenai populasi penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV Hasil penelitian dan pembahasan berisi hasil penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang.

BAB V Penutup, berisi simpulan hasil penelitian dan saran peneliti.

III. Bagian akhir berisi tentang Daftar Pustaka dan Lampiran-lampiran.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Fisik

1. Pengertian Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi Cahaya, Warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Moekijat 1995:135).

Sedangkan menurut The Liang Gie (2000:210) lingkungan fisik merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang melingkupi suatu tempat kerja.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan fisik adalah keadaan di sekitar kantor seperti cahaya, warna, udara, suara, musik yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Unsur-Unsur Lingkungan

Unsur didalam lingkungan fisik kantor meliputi sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor. Apalagi seorang karyawan yang pekerjaannya berkaitan dengan ketatabukuan maka tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindung oleh bayangan. Penerangan yang cukup akan menambah

semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang, dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari. Banyak ketidakberesan pekerjaan tata usaha disebabkan karena penerangan yang buruk, misalnya ruangan yang terlampau gelap atau karyawan harus bekerja di bawah penerangan yang menyilaukan.

Penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang penting dalam fasilitas fisik kantor. Pelaksanaan pekerjaan yang sukses memerlukan penerangan yang baik. Penerangan yang baik membantu karyawan melihat dengan cepat, mudah, dan senang. Cahaya matahari tidak dapat diatur dengan sempurna menurut keinginan orang. Lebih-lebih dalam gedung yang luas dan kurang jendalanya, cahaya alam itu tidak dapat menembus sepenuhnya. karena itu sering dipergunakan cahaya lampu untuk mengatur penerangan dalam kantor. Apabila disusun dengan baik maka akan memberikan penerangan yang sempurna untuk ruang kerja yang gelap maupun bekerja pada malam hari.

Cahaya penerangan buatan manusia dapat dibedakan menjadi empat macam yaitu:

1) Cahaya langsung

Cahaya ini memancarkan langsung dari sumbernya kearah permukaan meja. Apabila dipakai lampu biasa, cahaya bersifat sangat tajam dan bayangan yang ditimbulkan sangat tegas. Cahaya ini lekas melelahkan

mata dan menyilaukan pekerja. Pancaran cahaya adalah tinggi, bayangan-bayangan tajam dan langit-langit umumnya menjadi gelap. Biasanya ini merupakan cahaya yang paling tidak disukai.

2) Cahaya setengah langsung

Cahaya memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas yang berwarna seperti susu. Cahaya ini tersebar sehingga bayangan yang ditimbulkan tidak begitu tajam. Akan tetapi kebanyakan cahaya tetap langsung jatuh ke permukaan meja dan memantul kembali ke arah mata pekerja, sehingga hal ini masih kurang memuaskan walaupun sudah lebih baik daripada cahaya langsung.

3) Cahaya setengah tidak langsung

Penerangan ini terjadi dari cahaya yang sebagian besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding ruangan, sebagian lagi terpancar melalui tudung kaca. Cahaya ini sudah lebih baik daripada cahaya setengah tidak langsung karena Sifat dan bayangan yang diciptakan sudah tidak begitu tajam dibandingkan dengan cahaya setengah langsung.

4) Cahaya tidak langsung

Cahaya ini dari sumbernya memancarkan kearah langit-langit ruangan, kemudian baru dipantulkan kearah meja. Hal ini memberikan cahaya yang lunak dan tidak memberikan bayangan yang tajam. Sesungguhnya langit-langit merupakan sumber cahaya bagi ruang kerja, karena itu langit-langit mempunyai daya pantul yang tinggi. Sifat cahaya ini benar-benar sudah lunak, tidak mudah menimbulkan kelelahan mata karena cahaya tersebar

merata keseluruh penjuru. Sistem penerangan ini merupakan sistem penerangan yang terbaik. (The Liang Gie 2000:212)

Keuntungan penerangan yang baik adalah:

- a) Perpindahan pegawai berkurang
- b) Semangat kerja lebih tinggi
- c) Prestise lebih besar
- d) Hasil pekerjaan lebih banyak
- e) Kesalahan berkurang
- f) Keletihan berkurang (Moekijat 2002:136)

Keuntungan tersebut dapat terwujud bila mutu penerangan yang ada bermutu baik. Penerangan yang bermutu baik penerangan yang secara relatif tidak menyilaukan mata dan dipancarkan secara merata. Kejernihan penerangan yang relatif sama. Bayang-bayangan harus dikurangi sebanyak-banyaknya, meskipun tidak mungkin untuk menghilangkan sama sekali (Moekijat 2002:140).

b. Warna

Warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi didalam mana pekerjaan kantor itu dilakukan. Karena itu keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis. (Moekijat 2002:142).

Warna dapat mempengaruhi penerangan kantor, warna juga dapat mempengaruhi perasaan kita serta warna dapat juga mempercantik kantor. Kualitas warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan

perasaan senang maupun tidak senang. Penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat dapat memberikan kesan gembira, ketenangan bekerja juga mencegah kesilauan yang ditimbulkan oleh cahaya yang berlebihan.

Warna pokok dapat dibedakan menjadi tiga bagian (The Liang Gie 2000:216) yaitu:

1) Merah

Warna yang menggambarkan panas, kegembiraan dan kegiatan bekerja. Sebagai alat untuk merangsang panca indera dan jiwa agar bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi kalau terlampau banyak dipakai juga tidak baik.

2) Kuning

Menggambarkan kehangatan. Warna ini merangsang mata dan syaraf. Pengaruh mental yang dapat ditimbulkan ialah perasaan riang gembira dan melenyapkan perasaan tertekan. Oleh karena itu, warna ini tepat dipakai pada kamar-kamar atau lorong yang gelap.

3) Biru

Warna biru menggambarkan keluasan dan ketentraman. Oleh karena itu, warna ini mempunyai pengaruh mengurangi ketegangan otot-otot tubuh dan tekanan darah. Sebagai alat untuk menimbulkan suasana dingin dan tenang dalam kantor untuk pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi, warna biru baik sekali dipergunakan. Hanya kalau berlebihan akan dapat menimbulkan pengaruh menekan perasaan

Keuntungan penggunaan warna yang baik adalah:

- 1) Memungkinkan kantor menjadi tampak menyenangkan dan menarik pemandangan.
- 2) Mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas pegawai.
(Moekijat 2002:143)

c. Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang sangat diperlukan, apalagi dalam ruangan tersebut penuh pegawai. Pertukaran udara yang cukup dalam ruangan akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari karyawan. (Nitisemito 1996:193).

Suhu yang sedang harus dipertahankan di tempat orang yang bekerja (kecuali untuk jangka waktu singkat), yaitu minimum 16°C ($60,8^{\circ}\text{F}$) setelah jam pertama. Termometer harus disediakan pada setiap lantai agar pegawai dapat mengecek suhu. (Budiyanto 1991:441).

Keuntungan udara yang baik adalah :

- 1) Produktivitas yang lebih tinggi.
- 2) Mutu pekerjaan yang lebih tinggi.
- 3) Kesenangan dan kesehatan pegawai yang bertambah.
- 4) Kesan yang menyenangkan bagi para tamu (Moekijat 2002:145)

Sedangkan menurut Prof. Soetarman mengemukakan beberapa hal sebagai usaha udara yang baik (The Liang Gie 2000:220) yaitu:

- (1) Mengatur suhu dalam kantor dengan alat air conditioning. Walaupun alat tersebut mahal harganya, tetapi bagi pekerjaan-pekerjaan yang menghendaki ketelitian dan ketenangan sebesar-besarnya alat ini merupakan keharusan apabila dikehendaki mutu pekerjaan yang tinggi.
- (2) Mengusahakan peredaran udara yang cukup dalam ruang kerja. Hal ini dapat tercapai dengan membuat lobang-lobang udara yang cukup banyak pada dinding kamar. Demikian pula sewaktu bekerja jendela haruslah dibuka.
- (3) Mengatur pakaian kerja sebaik-baiknya yang dipakai oleh para pekerja. Untuk bekerja di Indonesia, mengenakan pakaian jas lengkap dengan dasi secara Barat adalah kurang tepat.

Selain penggunaan air conditioning, ventilasi yang cukup kipas angin, konstruksi gedung juga berpengaruh pada pertukaran udara. Gedung yang mempunyai plafon yang tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang baik dari pada yang plafonnya rendah. Demikian pula luasnya ruangan dengan jumlah karyawan yang sedang bekerja akan mempengaruhi pertukaran udara.

d. Suara

Suara bising yang keras, tajam dan tidak terduga adalah penyebab gangguan yang kerap dialami pekerja tulis menulis. Gangguan ini seringkali didiamkan saja walaupun tindakan perbaikan yang sederhana dapat dilakukan apabila waktu dan pikiran diluangkan untuk masalah itu. (Budiyanto 1991:412).

Sebagian besar dari pekerjaan kantor merupakan pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi pikiran, oleh karena itu diusahakan agar jangan banyak terjadi suara-suara gaduh. Suara yang gaduh menyebabkan kesulitan memusatkan fikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik. Seorang mungkin tidak menyadari pengaruh kegaduhan suara, tetapi setelah beberapa waktu orang akan menjadi sangat lelah dan lekas marah sebagai pengaruh suara yang gaduh. Pengaruh suara yang gaduh adalah :

- 1) Gangguan mental dan syaraf pegawai
- 2) Kesulitan mengadakan konsentrasi
- 3) Kelelahan yang bertambah dan semangat kerja yang berkurang (Moekijat 2002:146).

Banyak sumber suara terdapat dalam kantor antara lain percakapan, gesekan kursi-kursi pada lantai, dan mesin mesin kantor yang mengeluarkan suara.

Kondisi suara yang baik adalah kondisi suara yang tidak gaduh atau tenang, tidak terganggu dari alat-alat kantor itu sendiri maupun dari luar kantor sehingga pegawai dapat bekerja sebaik mungkin. Kebisingan dapat dikurangi dengan pengaturan maupun pengendalian sumber suara, isolasi dari suara, penggunaan peredam suara, penggunaan sistem akustik dan pemakaian alat pelindung telinga.

e. Musik

Musik dipergunakan untuk membantu pekerjaan, karena musik mempunyai kekuatan psikologis untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik. Musik yang diperdengarkan harus sesuai dan menyenangkan. Musik jangan terlalu lambat atau terlalu keras, tetapi musik harus dapat menimbulkan suasana gembira yang mana akan dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. (Moekijat 2002:144).

Penggunaan musik sambil bekerja direncanakan untuk memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan, meringankan kelelahan rokhaniah dan penglihatan, mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan lingkungan fisik adalah keadaan di sekitar kantor seperti cahaya, warna, udara, suara, musik yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini lingkungan fisik yang akan diteliti adalah mengenai penerangan atau pencahayaan di dalam kantor yang sesuai dengan standar, pewarnaan dinding serta peralatan kantor, kondisi udara serta sirkulasinya, suara yang berasal dari dalam maupun luar kantor serta musik yang sesuai dengan suasana kantor.

2.1.2 Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya (Alfred R. Lateiner 1983:66).

Pendapat lain yaitu semangat kerja merupakan kemauan sekelompok orang untuk bekerja giat dan terpadu dalam mengerjakan tujuan bersama (Moekijat 1995:130). Sedangkan semangat kerja menurut Alex S. Nitisemito

(1996:96) adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Dari pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerjasama, berdisiplin dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat kerja

- a. Kebanggaan pekerja atas pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan dengan lebih baik.
- b. Hasrat untuk maju
- c. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja
- d. Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya
- e. Sikap terhadap pimpinannya

Indikasi turunnya semangat kerja antara lain:

- a. Turun atau rendahnya produktifitas kerja
- b. Tingkat absensi yang naik dan tinggi
- c. Tingkat kerusakan yang tinggi
- d. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi
- e. Kegelisahaan
- f. Pemogokan dan tuntutan kerja (Nitisemito 1996:161)

3. Unsur-unsur yang mempengaruhi semangat kerja

Untuk melihat seberapa besar semangat kerja karyawan terhadap pekerjaannya dapat diukur melalui unsur-unsur semangat kerja. Berikut ini diuraikan unsur-unsur yang mempengaruhi semangat kerja:

a. Disiplin Kerja

Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Nitisemito 1996:199)

Kedisiplinan sangat penting bagi suatu organisasi sebab dengan adanya disiplin diharapkan sebagian besar peraturan dapat dijalani oleh karyawan dan pekerjaan dilakukan seefektif mungkin (Halili 1997:171). Sebaliknya apabila kedisiplinan tersebut tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien (Nitisemito 1996:261)

Tingkat kedisiplinan kerja dapat diukur dari:

- 1) Kepatuhan pegawai pada jam kerja
 - 2) Kepatuhan pegawai pada instruksi
 - 3) Kepatuhan pegawai pada tata tertib dan peraturan
 - 4) Bekerja sesuai dengan prosedur dan peraturan perusahaan atau instansi
- (Nitisemito 1996:263)

b. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya (B. Siswanto 1989:193). Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung dari

orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Kerjasama dapat diukur menurut kriteria sebagai berikut :

- 1) Adanya kesadaran untuk bekerjasama dengan teman sekerja, atasan maupun bawahan.
- 2) Mau memberi dan menerima kritikan maupun saran
- 3) Mau membantu teman sekerja, atasan maupun bawahan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya
- 4) Bagaimana tindakan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas tindakan yang diambilnya (B. Siswanto 1989:195).

Tanggung jawab dapat diukur melalui:

- 1) Kesanggupan bekerja dan kesanggupan melaksanakan perintah
- 2) Mampu melaksanakan tugas dengan cepat dan benar
- 3) Mampu melaksanakan tugas dengan baik
- 4) Kesadaran bahwa tugas menjadi tanggung jawabnya bukan hanya untuk kepentingan organisasi atau instansi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

Jadi semangat kerja yang akan diteliti dalam skripsi ini adalah sikap individu dalam melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerjasama, berdisiplin dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan cepat dan lebih baik.

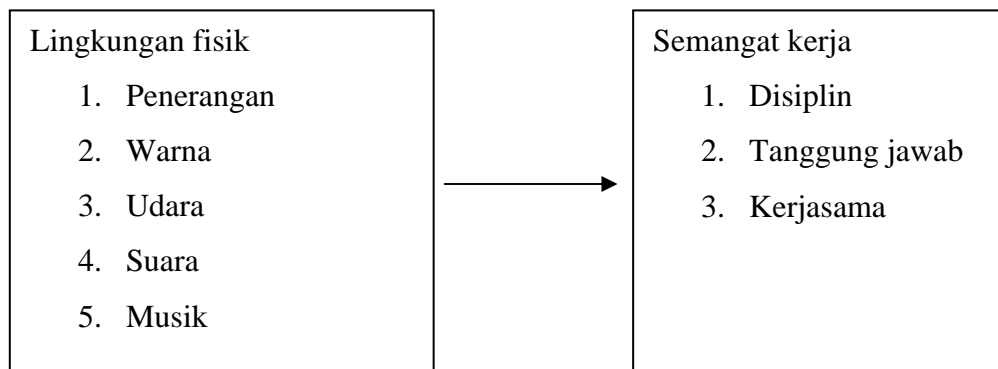
2.2 Kerangka Berpikir

Setiap instansi akan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin dalam batas kemampuan instansi tersebut. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi pada karyawannya, akan tercapai kelancaran kerja, rencana yang telah ditetapkan dapat terealisasi dengan baik sesuai dengan yang diharapkan sehingga tujuan organisasi bisa tercapai. Oleh karena itu setiap karyawan yang semangat kerjanya rendah harus selalu mengusahakan agar dapat meningkatkan semangat kerjanya. Begitu juga bagi karyawan yang semangat kerjanya tinggi dapat mempertahankan semangat kerjanya yang telah dimiliki. Karena dengan meningkatnya semangat kerja maka karyawan akan memiliki disiplin, kerjasama dan tanggungjawab penuh terhadap tugas yang diberikan.

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, pimpinan perlu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para karyawan, baik berupa materi maupun non materi. Lingkungan fisik merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan seorang pimpinan. Lingkungan fisik tersebut meliputi keadaan seperti pencahayaan, warna, suara, udara dan musik yang ada didalam kantor yang penerapannya sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Dengan adanya lingkungan fisik yang baik, nyaman dan menyenangkan dapat membuat karyawan bekerja dengan tenang, merasa betah untuk berada ditempat kerja serta giat dalam melakukan pekerjaannya. Kondisi lingkungan fisik kantor yang baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena kondisi kerja yang baik merupakan peranan yang penting dalam membantu

mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai (Moekijat 1995:135). Untuk memperjelas pengaruh lingkungan fisik terhadap semangat kerja karyawan dapat dilihat pada bagan di bawah ini :



Gambar 1 : Kerangka Berpikir

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Arikunto 1998:68). Selanjutnya hipotesis akan diterima (H_a) apabila ada Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Dan hipotesis akan ditolak apabila tidak ada Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan .

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah (H_a) Ada Pengaruh Signifikan antara Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian (Arikunto 1998:115). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan data Elektronik Kabupaten Rembang dengan jumlah 42 orang karyawan. Karena jumlahnya kurang dari 100 orang, maka diambil semua sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi. Keadaan populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Populasi Penelitian

No.	Bagian	Jumlah
1.	Tata Usaha	14
2.	Seksi Perpustakaan	9
3.	Seksi Kearsipan	12
4.	Seksi Pengelolaan Data Elektronik	7
	Jumlah	42

Sumber : Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan data Elektronik Kabupaten Rembang

3.2 Variabel Penelitian

Pada dasarnya yang menjadi obyek penelitian adalah variabel, sebab variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto 1998: 99).

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel penelitian, yaitu:

1. Variabel bebas atau Independent Variabel (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel penyebab (Arikunto 1998:101).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan fisik. Lingkungan fisik adalah keadaan di sekitar kantor seperti cahaya, warna, udara, suara, musik yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Penerangan, yang meliputi: penerangan ditempat kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.
- b. Suara, meliputi: suara yang tidak mengganggu konsentrasi karyawan terhadap pekerjaan baik dari dalam maupun dari luar kantor.
- c. Udara, meliputi: Sirkulasi udara dan kondisi udara yang dapat ditentukan dengan ventilasi, kipas angin maupun air conditioning yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.
- d. Warna, meliputi pewarnaan dinding dan lantai yang sesuai.
- e. Musik, meliputi: musik yang sesuai dengan suasana kantor.

2. Variabel terikat atau Dependent Variabel (Y)

Variabel terikat (Y) yaitu variabel yang tergantung pada variabel bebas. Variabel terikat disebut juga variabel akibat atau variabel tergantung (Arikunto 1998:105)

Semangat kerja (Y) sebagai variabel terikat, dengan indikator sebagai berikut:

a. Disiplin, meliputi:

Kehadiran dan ketepatan karyawan pada waktu datang maupun pulang, kepatuhan pada instruksi, kepatuhan karyawan pada tata tertib dan peraturan, bekerja sesuai dengan prosedur dan peraturan.

b. Kerjasama, meliputi :

Kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan teman sejawat, adanya kemauan untuk memberi dan menerima saran maupun kritik, adanya kemauan untuk membantu teman.

c. Tanggung jawab, meliputi :

Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja, kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan benar, mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan bukan hanya untuk kepentingan instansi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data mengenai masalah yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini digunakan 3 metode pengumpulan data:

1. Metode Observasi

Metode Observasi adalah pengamatan secara langsung (Arikunto 1998:146). Metode ini digunakan pada saat survey pendahuluan, yaitu untuk

mengetahui keadaan yang sebenarnya ada di Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan data Elektronik Kabupaten Rembang.

2. Metode Kuisisioner (Angket)

Metode Kuisisioner (Angket) adalah alat pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan tertulis untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden (Arikunto 1998:227). Kuisisioner (Angket) yang digunakan adalah tipe pilihan untuk memudahkan bagi responden dalam memberikan jawaban, karena alternatif jawaban sudah disediakan dan hanya membutuhkan waktu yang lebih singkat dalam menjawabnya. Kuisisioner yang digunakan adalah pilihan ganda, dimana setiap item soal diberikan 4 jawaban dengan skor masing-masing sebagai berikut :

Jawaban a skor 4

Jawaban b skor 3

Jawaban c skor 2

Jawaban d skor 1

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melihat, membaca, mempelajari, dan kemudahan mencatat informasi yang ada hubungannya dengan obyek penelitian (Arikunto 1998:234). Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk mengetahui jumlah karyawan, nama-nama karyawan, gambaran umum kantor, dan data lain yang menunjang.

Adapun alasan digunakannya metode dokumentasi adalah :

- a. Pengambilan data akan lebih mudah diperoleh
- b. Dokumen telah tersusun secara sistematis sehingga kebenarannya dapat dipertanggungjawabkan.
- c. Akan diperoleh data yang lebih cermat.

3.4 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dalam penelitian ini data merupakan gambaran dari variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai pembuktian hipotesis sehingga data mempunyai kedudukan yang paling tinggi. Untuk memperoleh data yang benar tergantung pada baik tidaknya instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi dua persyaratan yang penting yaitu valid dan reliabel (Arikunto 1998:100). Oleh karena itu dalam penelitian ini akan dibahas masalah validitas dan reliabilitas angket yang digunakan sebagai alat pengumpulan data.

1. Validitas atau Kesahihan

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan instrumen (Arikunto 1998:160). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkap data dari variabel yang diteliti secara cermat.

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah validitas internal. Validitas internal adalah validitas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan (Arikunto 1998:138).

Dalam pengujian validitas internal dapat digunakan dua cara yaitu analisa faktor dan analisis butir. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisa butir. Adapun cara pengukuran analisa butir tersebut adalah dikorelasikan dengan skor total dan menggunakan rumus korelasi Product Moment :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi

N : jumlah responden

X : skor tiap item

Y : skor total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat Nilai X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat Nilai Y

(Arikunto 1998:160)

Berdasarkan hasil uji validitas angket penelitian pada lampiran menunjukkan bahwa dari 30 butir angket yang diuji cobakan terdapat 28 butir angket yang valid karena memiliki harga $r_{xy} > r_{tabel} = 0,444$ untuk $\alpha = 5\%$ dengan $N = 20$ dan terdapat 2 butir angket yang tidak valid karena memiliki harga $r_{xy} < r_{tabel} = 0,444$ untuk $\alpha = 5\%$ dengan $N = 20$. selanjutnya 28 butir soal yang valid tersebut penomorannya diurutkan kembali dan dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah dapat dipercaya atau diandalkan (Arikunto 1998:192). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha, karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentangan 1-4 dan uji validitas menggunakan item total. Seperti dikemukakan

Suharsimi Arikunto (1998:192) bahwa untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus alpha (Arikunto 1998:193) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} = realibilitas instrumen
- k = banyaknya pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir
- σt^2 = varian total

Untuk mencari varian butir dengan rumus :

$$\sigma^2 = \frac{\Sigma(X^2) - \frac{\Sigma(X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

- σ^2 = varian tiap butir
 - X = jumlah skor butir
 - N = jumlah responden
- (Arikunto 1998: 194)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas angket penelitian diperoleh harga $r_{11} = 0,9567 > r_{tabel} = 0,444$ untuk $\alpha = 5\%$ dengan $N = 20$ (lampiran 3). Dengan demikian angket tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian.

2.1 Metode Analisis Data

Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian (Arikunto

1998:240). Data yang diperoleh dari suatu penelitian harus dianalisis terlebih dahulu sehingga bisa ditarik kesimpulan yang merupakan jawaban yang tepat dari permasalahan yang diajukan, dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Diskriptif Persentase

Metode ini digunakan untuk mendiskripsikan variabel pada penelitian, yang terdiri dari lingkungan fisik dan semangat kerja. Adapun rumusnya adalah:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

N = Jumlah skor yang diharapkan

n = Jumlah skor yang diperoleh

% = Nilai persentase atau hasil

(Mohammad Ali 1994 :124)

Hasil di atas kemudian dikonsultasikan dengan tabel kriteria di bawah ini

Tabel 2. Kriteria Penilaian Lingkungan Fisik dan Semangat Kerja

Interval % skor	Kriteria
25.00% ≤ Skor ≤ 43.75%	Kurang baik
43.75% < Skor ≤ 62.50%	Cukup baik
62.50% < Skor ≤ 81.25%	Baik
81.25% < Skor ≤ 100.00%	Sangat baik

2. Analisis Regresi

Analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi satu prediktor dengan rumus sebagai berikut:

a. Bentuk persamaan regresi Y atas X adalah:

$$\hat{Y} = a + bX + e$$

Rumus koefisien a dan b adalah :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{N\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{N\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

(Sudjana 1996:315)

Untuk menguji keberartian persamaan regresi dan uji kelinieran garis regresi digunakan analisis varians seperti tabel berikut :

Analisis Varians Untuk Regresi

Sumber variasi	dk	JK	KT	F
Total	n	$\sum Y_i^2$	$\sum Y_i^2$	
Reg (a)	1	JK (a)	JK (a)	
Reg (b a)	1	JK (a b)	$S^2_{reg} = JK (b a)$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$
Residu	n - 2	JK _{res}	$S^2_{res} = \frac{JK_{res}}{n - 2}$	

(Sudjana 1996 : 332)

Keterangan :

$$JK (T) = \sum Y^2$$

$$JK (a) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK (b|a) = b \left[\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right]$$

$$JK_{res} = \sum (Y - \bar{Y})^2$$

$$F_{reg} = \frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$$

JK = Jumlah kuadrat
 db = Derajat kebebasan
 KT = Kuadrat total

Jika $F_1 \geq F_{\text{tabel}}$ pada dk pembilang 1 dan dk penyebut (n-2) dengan taraf signifikansi 5% maka persamaan regresi tersebut dinyatakan signifikan.

b. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, rumus yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY \cdot (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{(N\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\} \{ (N\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2 \}}}$$

(Sudjana 1996:369)

Keterangan :

rx_y = Koefisien korelasi antara X dan Y
 N = Jumlah responden
 XY = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y
 X = Jumlah seluruh skor X
 Y = Jumlah seluruh skor Y
 X² = Jumlah seluruh kuadrat skor X
 Y² = Jumlah seluruh kuadrat skor Y

Selanjutnya harga r yang diperoleh diuji signifikansinya dengan uji t dengan rumus sebagai berikut:

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

(Sudjana 1996:317)

Keterangan :

n = Banyaknya sampel

r = Koefisien korelasi

dengan derajat kebebasan $n - 2$

Jika $t > t_{\text{tabel}}$ maka disimpulkan koefisien korelasi r tersebut signifikan.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel

terikat digunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sudjana 1996:371)

Keterangan :

r^2 = Koefisien determinasi

b = Koefisien regresi X dari persamaan regresi

n = Jumlah data

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang

Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang beralamat di jalan Piere Tendean No.2 Rembang. Kantor ini mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengelolaan perpustakaan, kearsipan dan data elektronik. Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik berkedudukan sebagai unsur pelaksana tugas tertentu Pemerintah Daerah dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dalam melaksanakan tugas pokok, Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan perpustakaan, kearsipan dan data elektronik
2. Pelaksanaan pembinaan teknis di bidang pengelolaan perpustakaan, kearsipan dan data elektronik
3. Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik;
4. Pelaksanaan urusan ketatausahaan Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik.

Struktur Organisasi Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang, terdiri dari:

1. Kepala kantor;
2. Sub bagian Tata Usaha
3. Seksi Perpustakaan;
4. Seksi Kearsipan;
5. Seksi Pengelolaan Data Elektronik;
6. Unit Pelaksana Teknis Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik;
7. Kelompok jabatan fungsional.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan fisik (X) dan semangat kerja (Y) dilakukan dengan analisis deskriptif persentase. Dalam analisis deskriptif persentase ini akan disajikan hasil analisis dari tiap butir pertanyaan dan analisis tiap variabel penelitian. Berikut ini disajikan hasil analisis deskriptif persentase tiap butir soal lingkungan fisik, dan semangat kerja pegawai pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang.

Berdasarkan jawaban responden pada pertanyaan angket butir satu tentang pemenuhan sinar matahari sebagai sumber penerangan dalam ruang kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Pemenuhan Sinar Matahari Sebagai Sumber Penerangan

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Sangat memenuhi	9	21,4
2.	Memenuhi	22	52,4
3.	Kadang-kadang memenuhi	8	19,0
4.	Tidak memenuhi	3	7,1
Jumlah		42	100

Sumber Data : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden yaitu 52,4% menyatakan bahwa sinar matahari dapat memenuhi kebutuhan penerangan dalam ruang kerjanya, 21,4% menyatakan sangat memenuhi, 19,0% menyatakan kadang-kadang memenuhi dan yang tidak memenuhi dinyatakan oleh 7,1% responden. Dengan demikian menunjukkan bahwa seluruh ruang kerja di kantor perpustakaan, kearsipan dan pengelolaan data elektronik Kabupaten Rembang belum seluruhnya memanfaatkan sinar matahari sebagai sumber penerangan secara optimal.

Berdasarkan jawaban responden tentang keadaan penerangan lampu listrik di tempat kerja saat mendung maupun keadaan biasa dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Keadaan Penerangan Lampu Listrik

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Sangat memadai	6	14,3
2.	Memadai	30	71,4
3.	Kurang memadai	4	9,5
4.	Tidak memadai	2	4,8
Jumlah		42	100

Sumber Data : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar yaitu 71,4% responden menyatakan bahwa penerangan lampu listrik saat mendung maupun hari biasa sudah memadai, selebihnya yaitu 14,3% menyatakan sudah sangat memadai, 9,5% menyatakan kurang memadai dan 4,8% menyatakan tidak memadai. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara umum penerangan buatan di Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang sudah memadai dan hanya sebagian kecil saja yang kurang memadai disebabkan sebagian lampu pada ruang tersebut sudah mati.

Berdasarkan jawaban responden tentang perlunya penambahan penerangan alami dengan penerangan dari listrik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Perlunya Penambahan Penerangan dari Listrik

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Sangat diperlukan	8	19,0
2.	Diperlukan	23	54,8
3.	Kurang diperlukan	7	16,7
4.	Tidak diperlukan	4	9,5
Jumlah		42	100

Sumber Data : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden yaitu 54,8% menyatakan bahwa masih diperlukan penambahan penerangan dengan listrik sebab saat kondisi mendung suasana ruang agak gelap, 19,0% responden menyatakan sangat diperlukan sekali penambahan penerangan listrik, 16,7% menyatakan kurang diperlukan dan hanya 9,5% yang menyatakan tidak diperlukan penerangan listrik.

Berdasarkan jawaban responden tentang gangguan yang dirasakan saat teman-teman berbincang-bincang di ruang kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Gangguan Akibat Perbincangan Rekan Kerja Di Ruang Kerja

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Tidak terganggu	22	52,4
2.	Kurang terganggu	14	33,3
3.	Terganggu	6	14,4
Jumlah		42	100

Sumber Data : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden yaitu 52,4% menyatakan bahwa mereka merasa tidak terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruang kerja, 33,3% menyatakan kurang terganggu dan 14,4% menyatakan terganggu. Dengan demikian menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil saja dari mereka yang merasa terganggu akibat perbincangan rekan kerja di ruang kerja.

Berdasarkan jawaban responden tentang gangguan akibat suara dari luar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Gangguan Akibat Suara dari Luar

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Tidak terganggu	12	28,6
2.	Kurang terganggu	8	19,0
3.	Terganggu	13	31,0
4.	Sangat terganggu	9	21,4
Jumlah		42	100

Sumber Data : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden yaitu 31,0% menyatakan bahwa pada ruangan tempat mereka bekerja masih terganggu oleh suara dari luar, 28,6% menyatakan tidak terganggu, 21,4% menyatakan sangat terganggu dan 19,0% menyatakan kurang terganggu.

Berdasarkan jawaban responden tentang gangguan akibat suara yang ditimbulkan dari alat kerja kantor di tempat kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Gangguan Akibat Suara dari Alat Kerja Kantor di Tempat Kerja

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Tidak terganggu	27	64,3
2.	Kurang terganggu	8	19,0
3.	Terganggu	7	16,7
Jumlah		42	100

Sumber Data : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden yaitu 64,3% menyatakan bahwa mereka tidak terganggu oleh suara dari dalam ruang kerja, 19% menyatakan kurang terganggu dan 16,7% menyatakan terganggu.

Berdasarkan jawaban responden tentang sirkulasi udara di tempat kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Sirkulasi Udara Tempat Kerja

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Sangat memenuhi	9	21,4
2.	Memenuhi	29	69,0
3.	Kurang memenuhi	4	9,5
Jumlah		42	100

Sumber Data: Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden yaitu 69% menyatakan bahwa sirkulasi udara ditempat kerja memenuhi standar, 21,4% menyatakan sirkulasi udara di tempat kerja sangat memenuhi standar dan 4,8% menyatakan sirkulasi udara di tempat kerja kurang memenuhi standar. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa sirkulasi udara di ruang kerja tersebut sudah baik.

Berdasarkan jawaban responden tentang perlunya penambahan alat pengatur suhu udara seperti AC dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Perlunya Penambahan Alat Pengatur Suhu Udara (AC)

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Sangat diperlukan	15	35,7
2.	Diperlukan	21	50,0
3.	Kurang diperlukan	4	9,5
4.	Tidak diperlukan	2	4,8
Jumlah		42	100

Sumber Data: Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden (50%) menyatakan bahwa pada tempat mereka bekerja diperlukan alat pengatur suhu udara, 35,7% menyatakan sangat diperlukan, 5,5% menyatakan kurang diperlukan dan 4,8% menyatakan tidak diperlukan alat pengatur suhu udara.

Berdasarkan jawaban responden tentang kemungkinan warna dinding dapat melelahkan mata jika dipandang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Warna Dinding Dapat Melelahkan Mata

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Tidak melelahkan	24	57,1
2.	Kurang melelahkan	10	23,8
3.	Melelahkan	7	16,7
4.	Sangat melelahkan	1	2,4
Jumlah		42	100

Sumber Data: Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden (57,1%) menyatakan bahwa warna dinding tidak melelahkan mata jika dipandang, 23,8% menyatakan kurang melelahkan mata, 16,7% menyatakan melelahkan dan 2,4% menyatakan sangat melelahkan mata. Dengan demikian keadaan warna dinding tersebut belum baik karena masih kurang sejuk sebab masih dirasa melelahkan mata jika dipandang oleh sebagian responden.

Berdasarkan jawaban responden tentang kesesuaian warna dinding dengan karakteristik pekerjaan di tempat kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Kesesuaian Warna Dinding dengan Karakteristik Pekerjaan

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Sangat sesuai	4	9,5
2.	Sesuai	27	64,3
3.	Kurang sesuai	6	14,3
4.	Tidak sesuai	5	11,9
Jumlah		42	100

Sumber Data : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden (64,3%) menyatakan bahwa warna dinding sangat sesuai dengan karakteristik pekerjaan,

14,3% menyatakan kurang sesuai, 11,9% menyatakan tidak sesuai dan 9,5% menyatakan sangat sesuai. Dengan demikian menunjukkan bahwa masih ada sebagian responden yang mengharapkan digantikannya warna dinding agar sesuai dengan warna lantai.

Berdasarkan jawaban responden tentang kesesuaian warna dinding dengan warna lantai di tempat kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 13. Kesesuaian Warna Dinding dengan Warna Lantai

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Sangat sesuai	1	2,4
2.	Sesuai	28	66,7
3.	Kurang sesuai	8	19,0
4.	Tidak sesuai	5	11,9
Jumlah		42	100

Sumber Data : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden (66,7%) menyatakan bahwa perpaduan warna dinding dengan warna lantai sudah sesuai, 19,0% menyatakan kurang sesuai, 11,9% menyatakan tidak sesuai dan 2,4% menyatakan sangat sesuai. Dengan demikian menunjukkan bahwa masih ada sebagian responden yang mengharapkan digantikannya warna dinding agar sesuai dengan warna lantai.

Berdasarkan jawaban responden tentang kondisi warna dinding dan warna lantai di tempat kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14. Kondisi Warna Dinding dengan Warna Lantai di Tempat Kerja

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Cukup menimbulkan semangat kerja	26	61,9
2.	Kurang menimbulkan semangat kerja	9	21,4
3.	Tidak menimbulkan semangat kerja	7	16,7
Jumlah		42	100

Sumber Data : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden (61,9%) menyatakan bahwa warna dinding dan lantai di tempat kerja cukup menimbulkan semangat kerja, 21,4% kurang menimbulkan semangat kerja, dan 16,7% menyatakan tidak menimbulkan semangat kerja. Dengan demikian menunjukkan bahwa warna dinding dan lantai tersebut perlu diserasikan agar dapat menimbulkan semangat kerja.

Berdasarkan jawaban responden tentang perlunya suara musik di tempat kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Perlunya Musik di Tempat Kerja

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Sangat diperlukan	8	19,0
2.	Diperlukan	23	54,8
3.	Kadang-kadang diperlukan	10	23,8
4.	Tidak diperlukan	1	2,4
Jumlah		42	100

Sumber Data : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden yaitu 54,8% menyatakan memerlukan suara musik di ruang kerja, 23,8% menyatakan kadang-kadang memerlukan suara musik di ruang kerja, 19% menyatakan sangat

memerlukan suara musik di ruang kerja dan 2,4% menyatakan tidak memerlukan suara musik di ruang kerja.

Berdasarkan jawaban responden tentang pernyataan bahwa suara musik diruang kerja dapat mendukung suasana kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16. Dukungan Suara Musik terhadap Suasana Kerja

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Sangat mendukung	8	19,0
2.	Mendukung	25	59,5
3.	Kadang-kadang mendukung	9	21,4
Jumlah		42	100

Sumber Data : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden (59,5%) menyatakan bahwa suara musik diruang kerja dapat mendukung suasana kerja, 19% menyatakan bahwa suara musik sangat mendukung suasana kerja dan 21,4% menyatakan suara musik di ruang kerja kadang-kadang mendukung suasana kerja. Dengan demikian adanya suara musik diruang kerja tersebut belum dirasakan nyaman oleh seluruh responden oleh karena itu perlu dilakukan pembenahan ulang agar musik-musik tersebut dapat disenangi seluruh responden sehingga dapat menimbulkan suasan rilek di tempat kerja dan menyebabkan mereka tidak cepat lelah.

Berdasarkan jawaban responden tentang jenis musik yang diperdengarkan di tempat kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17. Jenis Musik yang Diperdengarkan di Tempat Kerja

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Dapat mengurangi kelelahan dan ketegangan	10	23,8
2.	Cukup mengurangi kelelahan dan ketegangan	28	66,7
3.	Kurang mengurangi kelelahan dan ketegangan	4	9,5
Jumlah		42	100

Sumber Data : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden (66,7%) menyatakan bahwa jenis musik di tempat kerja cukup dapat mengurangi kelelahan dan ketegangan, 23,8 % menyatakan dapat mengurangi kelelahan dan ketegangan dan 9,5% menyatakan kurang dapat mengurangi kelelahan dan ketegangan. Dengan demikian sebenarnya jenis musik tersebut sudah disenangi oleh sebagian besar responden.

Berdasarkan jawaban responden tentang waktu kedatangannya di tempat kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18. Kedatangan Responden di Tempat Kerja

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Selalu tepat waktu	13	31,0
2.	Sering tepat waktu	20	47,6
3.	Kadang-kadang tepat waktu	8	19,0
4.	Tidak tepat waktu	1	2,4
Jumlah		42	100

Sumber Data: Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden (47,6%) menyatakan bahwa kedatangannya ketempat kerja sering tepat waktu, 31% menyatakan selalu tepat waktu, 19% menyatakan kadang-kadang tepat waktu dan

2,4% tidak pernah tepat waktu. Dengan demikian masih banyak diantara mereka yang belum datang tepat waktu ketempat kerja.

Berdasarkan jawaban responden tentang waktu kepulangan dari tempat kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19. Kepulangan Responden dari Tempat Kerja

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Selalu tepat waktu	15	35,7
2.	Sering tepat waktu	18	42,9
3.	Kadang-kadang tepat waktu	8	19,0
4.	Tidak tepat waktu	1	2,4
Jumlah		42	100

Sumber Data : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden (42,9%) menyatakan bahwa mereka sering pulang dari tempat kerja tepat waktu, 35,7% menyatakan selalu tepat waktu, 19% menyatakan kadang-kadang tepat waktu dan 2,4% tidak pernah tepat waktu. Dengan demikian masih banyak diantara mereka yang belum mematuhi jam pulang kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan jawaban responden tentang kepatuhannya terhadap peraturan-peraturan atau tata tertib yang berlaku di kantor dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 20. Kepatuhan Terhadap Peraturan-Peraturan atau Tata Tertib yang Berlaku di Kantor

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Selalu mematuhi	28	66,7
2.	Sering mematuhi	12	28,6
3.	Kadang-kadang mematuhi	2	4,8
Jumlah		42	100

Sumber Data : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden (66,7%) menyatakan selalu mematuhi peraturan-peraturan atau tata tertib yang berlaku di kantor, 28,6% menyatakan sering mematuhi, dan 4,8% menyatakan kadang-kadang mematuhi peraturan-peraturan atau tata tertib yang berlaku di kantor. Dengan demikian menunjukkan bahwa tata tertib di kantor tersebut telah dipatuhi dengan baik oleh hampir seluruh karyawan.

Berdasarkan jawaban responden tentang kesesuaiannya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan prosedur yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 21. Kesesuaian Pelaksanaan Pekerjaan dengan Prosedur yang telah Ditetapkan

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Selalu sesuai	22	52,4
2.	Sering sesuai	18	42,9
3.	Kadang-kadang sesuai	2	4,8
Jumlah		42	100

Sumber Data : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden (52,4%) menyatakan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur, 42,9% menyatakan sering melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan 4,8% menyatakan kadang-kadang melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan. Dengan demikian secara umum melaksanakan kerja para karyawan sudah baik.

Berdasarkan jawaban responden tentang tindakannya jika melihat teman sekerja yang kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 22. Tindakan Responden Saat Melihat Teman Kerja yang Tidak Bersemangat

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Selalu memberi dorongan	19	45,2
2.	Sering memberi dorongan	18	42,9
3.	Kadang-kadang memberi dorongan	5	11,9
Jumlah		42	100

Sumber Data : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden (45,2%) menyatakan bahwa mereka selalu memberikan dorongan apabila ada rekan sekerja yang tidak bersemangat, 42,9% menyatakan sering memberikan dorongan dan 11,9% kadang-kadang memberikan dorongan.

Berdasarkan jawaban responden tentang tindakannya apabila ada teman yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 23. Tindakan Respoden Saat Melihat Teman Mengalami Kesulitan Kerja

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Selalu menolong	17	40,5
2.	Sering menolong	20	47,6
3.	Kadang-kadang menolong	5	11,9
Jumlah		42	100

Sumber Data : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden (47,6%) menyatakan bahwa mereka selalu menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan kerja, 40,5% menyatakan selalu menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan kerja dan 11,9% menyatakan kadang-kadang menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan kerja.

Berdasarkan jawaban responden tentang tindakannya apabila ada teman sekerja yang mengalami musibah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 24. Tindakan Respoden Saat Melihat Teman Sekerja Mengalami Musibah

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Selalu membantu	22	52,4
2.	Sering membantu	13	31,0
3.	Kadang-kadang membantu	7	16,7
Jumlah		42	100

Sumber Data : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden (52,4%) menyatakan bahwa mereka selalu membantu rekan kerja yang mengalami musibah, 31% menyatakan sering membantu rekan kerja yang mengalami musibah dan 16,7% menyatakan kadang-kadang membantu rekan kerja yang mengalami musibah.

Berdasarkan jawaban responden tentang tindakannya saat pimpinan memberikan informasi-informasi yang berkaitan dengan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 25. Tindakan Respoden Saat Menerima Informasi Kerja

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Sangat memperhatikan	13	31,0
2.	Memperhatikan	26	61,9
3.	Kadang-kadang memperhatikan	3	7,1
Jumlah		42	100

Sumber Data: Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden (61,9%) menyatakan bahwa mereka memperhatikan saat pempinan memberikan informasi kerja, 31% menyatakan sangat memperhatikan dan 7,1% menyatakan kadang-kadang memperhatikan.

Berdasarkan jawaban responden tentang sikapnya saat mendapat saran atau kritik dari pimpinan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 26. Tindakan Respoden Saat Mendapat Saran atau Kritik dari Pimpinan

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Sangat menerima	13	31,0
2.	Menerima	26	61,9
3.	Kadang-kadang menerima	3	7,1
Jumlah		42	100

Sumber Data : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden (61,9%) menyatakan bahwa mereka menerima saat pempinan memberikan saran atau kritik, 31% menyatakan sangat menerima dan 7,1% menyatakan kadang-kadang menerima.

Berdasarkan jawaban responden tentang pelaksanaan perintah atau tugas yang diberikan kepadanya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 27. Pelaksanaan Perintah atau Tugas Yang Diterima Responden

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Selalu melaksanakan	27	64,3
2.	Sering Melaksanakan	14	33,3
3.	Kadang-kadang melaksanakan	1	2,4
Jumlah		42	100

Sumber Data : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden (64,3%) menyatakan bahwa mereka selalu melaksanakan perintah atau tugas yang diberikan kepadanya, 33,3% menyatakan sering melaksanakan dan 2,4% menyatakan kadang-kadang melaksanakan.

Berdasarkan jawaban responden tentang ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan yang diberikan kepadanya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 28. Ketepatan Waktu Pelaksanaan Pekerjaan Responden

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Selalu tepat waktu	22	52,4
2.	Sering tepat waktu	15	35,7
3.	Kadang-kadang tepat waktu	5	11,9
Jumlah		42	100

Sumber Data : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden (52,4%) menyatakan bahwa mereka selalu tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang diterimanya, 35,7% menyatakan sering tepat waktu dan 11,9% menyatakan kadang-kadang tepat waktu.

Berdasarkan jawaban responden tentang sikapnya saat melakukan kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 29. Sikap Responden Saat Melakukan Kesalahan Kerja

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Selalu memperbaiki	23	54,8
2.	Sering memperbaiki	15	35,7
3.	Kadang-kadang memperbaiki	4	9,5
Jumlah		42	100

Sumber Data: Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden (54,8%) menyatakan bahwa mereka selalu memperbaiki kesalahan yang mereka lakukan, 35,7% menyatakan sering melakukan perbaikan kesalahan dan 9,5% menyatakan kadang-kadang melakukan perbaikan kesalahan.

Berdasarkan jawaban responden tentang keikutsertaannya dalam pemeliharaan alat kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 30. Keikutsertaan Responden dalam Pemeliharaan Alat Kerja

No	Penilaian	Responden	Persentase
1.	Selalu ikut serta memelihara	26	61,9
2.	Sering ikut serta memelihara	9	21,4
3.	Kadang-kadang ikut serta memelihara	7	16,7
Jumlah		42	100

Sumber Data: Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden (61,9%) menyatakan bahwa mereka selalu ikut serta dalam memelihara alat kerja, 21,4% menyatakan sering ikut serta dalam memelihara alat kerja dan 16,7% menyatakan kadang-kadang ikut serta dalam memelihara alat kerja.

Hasil analisis deskriptif persentase dari tiap variabel penelitian yaitu lingkungan fisik dan semangat kerja Karyawan kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang dapat disajikan sebagai berikut:

1. Lingkungan Fisik

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase variabel lingkungan fisik diketahui bahwa persentase lingkungan fisik tersebut adalah 74,17% (lampiran 7) dan termasuk kategori baik. Hasil deskriptif persentase tiap sub variabel lingkungan fisik dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 31. Hasil Analisis Deskriptif Tiap Sub Variabel Lingkungan Fisik

No.	Sub Variabel	Persentase	Kategori
1.	Penerangan	72,22%	Baik
2.	Suara	78,37%	Baik
3.	Udara	78,57%	Baik
4.	Warna	69,49%	Baik
5.	Musik	75,20%	Baik

Sumber : Data Penelitian, Diolah

2. Semangat kerja

Variabel semangat kerja dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase termasuk kategori sangat baik dengan persentase 83,97% (lampiran 7). Hasil deskriptif persentase tiap sub variabel semangat kerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 32. Hasil Analisis Deskriptif Tiap Sub Variabel Semangat Kerja

No	Sub Variabel	Persentase	Kategori
1	Disiplin	83,04%	Sangat Baik
2	Kerjasama	82,26%	Sangat Baik
3	Tanggungjawab	87,05%	Sangat Baik

Sumber : Data Penelitian, Diolah

Berdasarkan tabel 32 di atas menunjukkan bahwa faktor yang paling menunjang terhadap semangat kerja adalah besarnya tanggung jawab dari para karyawan (87,05%) yang sudah termasuk kategori sangat baik sedangkan faktor yang belum optimal menunjang semangat kerja adalah kerja sama dan disiplin, walaupun keduanya sudah masuk dalam kategori sangat baik.

4.1.3 Pengujian Hipotesis

Hipotesis kerja atau (H_a) yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah “Ada Pengaruh Signifikan antara Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang”. Guna pengujian hipotesis secara statistik, maka dirumuskan hipotesis nihil (H_0) yaitu “Tidak ada Pengaruh Signifikan antara Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang”.

Analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis di atas adalah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis regresi

linier sederhana dengan menggunakan perhitungan program komputasi SPSS for Windows release 10 diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 5,325 + 0,862X$ (lampiran 8). Untuk menguji signifikansi dari persamaan regresi tersebut digunakan analisis varians untuk regresi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 33,009 > F_{tabel} = 4,08$ untuk $\alpha = 5\%$ dengan dk pembilang = 1 dan dk penyebut = $42 - 2 = 40$ (lampiran 8). Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan sehingga hipotesis nihil (H_0) yang diujikan yaitu “Tidak Ada Pengaruh Signifikan antara Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang” ditolak dan menerima (H_a) yang berbunyi “Ada Pengaruh Signifikan antara Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang”.

Hubungan antara lingkungan fisik (X) dengan Semangat kerja (Y) dapat diketahui dari harga koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis dengan program komputasi SPSS for windows release 10 diperoleh koefisien korelasi atau R sebesar 0,672 (lampiran 8). Keberartian dari koefisien korelasi tersebut dapat diuji dengan menggunakan uji t. Berdasarkan hasil analisis diperoleh $t_{hitung} = 5,745 > t_{tabel} = 2,02$ pada $\alpha = 5\%$ dengan dk = 40. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, (lampiran 8) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan.

Besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh lingkungan fisik terhadap semangat kerja dapat diketahui dari harga koefisien determinasi atau R^2 .

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga $R^2 = 0,452$ (lampiran 8). Dengan demikian besarnya pengaruh lingkungan fisik terhadap semangat kerja adalah 45,2%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain variabel lingkungan fisik ternyata semangat kerja juga dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 54,8%.

4.2 Pembahasan

Lingkungan fisik merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang melingkupi suatu tempat kerja baik itu cahaya, warna, udara, suara, musik yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan fisik pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang telah baik. Namun demikian jika dilihat dari perolehan bobot persentase belum menunjukkan keadaan yang memuaskan. Diantara lima faktor fisik yang ada ternyata yang paling menunjang terhadap baiknya lingkungan fisik adalah sirkulasi udara, suara dan musik. Sedangkan untuk penerangan dan warna masih perlu adanya peningkatan. Hal ini dapat dilihat secara jelas dari hasil analisis deskriptif untuk faktor penerangan dan warna tersebut. Dari hasil jawaban yang diberikan oleh responden ternyata masih banyak diantara mereka yang menyatakan masih diperlukannya penerangan buatan (lampu listrik) agar pekerjaan mereka dapat berjalan dengan lancar. Selain keadaan pewarnaan yang ada di lingkungan kantor juga masih kurang serasi antara warna dinding dengan warna lantai sehingga hal ini dapat melelahkan mata.

Selain kondisi lingkungan fisik untuk sub variabel penerangan dan pewarnaan, pimpinan di kantor tersebut juga perlu mengkaji beberapa item untuk faktor udara, suara, dan musik. Sebab berdasarkan hasil analisis tiap butir angket menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang merasa terganggu dengan suara bising yang datang dari luar kantor dan masih ada karyawan yang merasa terganggu dengan suara karena alat kerja. Pada faktor sirkulasi udara, sebagian karyawan masih menganggap perlunya penambahan alat pengatur suhu ruangan agar saat bekerja mereka tidak kegerahan. Untuk menambah kenyamanan dalam bekerja, penggunaan musik sangat membantu sekali, namun demikian ternyata jenis musik yang selama ini di diputar belum mampu mengurangi kelelahan dan ketegangan secara optimal.

Semangat kerja merupakan sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerjasama, berdisiplin dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang termasuk kategori sangat baik. Baiknya semangat kerja para karyawan tersebut didorong oleh besarnya tanggungjawab dari masing-masing karyawan dengan melaksanakan sungguh-sungguh setiap perintah atau tugas yang diberikan kepadanya, berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak segan-segan untuk melakukan perbaikan terhadap setiap kesalahan yang dilakukan serta selalu ikut serta dalam usaha pemeliharaan alat-alat kerja demi kelancaran pekerjaan pada waktu-waktu yang akan datang. Secara umum disiplin dan kerja sama para karyawan sudah sangat baik, namun demikian masih ada beberapa karyawan yang belum bersikap disiplin berkaitan dengan waktu masuk kerja

maupun waktu kepulangan kerja. Sebagian dari mereka masih sering terlambat datang dan pulang kerja lebih awal. Pada sub variabel kerja sama, yang masih perlu ditingkatkan lagi terutama bagi sebagian karyawan yang masih kurang peduli terhadap rekan kerja yang mengalami kesulitan kerja maupun saat mengalami musibah. Apabila hal-hal tersebut dapat dipupuk serta ditingkatkan menjadi lebih baik lagi, maka semangat kerja karyawan akan menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan uji pengaruh antara lingkungan fisik dengan semangat kerja terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan fisik dengan semangat kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis varians yang memperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$. Bentuk pengaruh dari lingkungan fisik terhadap semangat kerja dapat digambarkan dengan persamaan regresi yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 5,325 + 0,862X$, dengan demikian bentuk pengaruhnya tersebut yaitu jika variabel lingkungan fisik ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan diikuti dengan meningkatnya semangat kerja sebesar 0,862 pada konstanta 5,325. Dan sebaliknya jika lingkungan fisik menurun sebesar satu satuan maka akan diikuti dengan menurunnya semangat kerja sebesar 0,862 pada konstanta 5,325.

Keeratan hubungan antara lingkungan fisik dengan semangat kerja adalah 0,672. Dengan demikian menunjukkan bahwa ada hubungan yang cukup erat antara lingkungan fisik dengan semangat kerja. Besarnya pengaruh lingkungan fisik terhadap semangat kerja adalah 45,2%. Dengan demikian pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah 54,8% diantaranya yaitu kompensasi, pengalaman kerja dan lainnya. Mengacu dari hasil yang

diperoleh tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang ditentukan oleh baik buruknya lingkungan fisik di kantor tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan Moekijat (1995: 135) yaitu kondisi kerja yang baik merupakan peranan yang penting dalam membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Semangat kerja seseorang diindikasikan dari tingkat kedisiplinan mereka saat bekerja. Nitisemito (1996:199) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Dengan adanya disiplin diharapkan sebagian besar peraturan dapat dijalani oleh karyawan dan pekerjaan dilakukan seefektif mungkin. Sebaliknya apabila kedisiplinan tersebut tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien. Selain kedisiplinan kerja yang tinggi semangat kerja seseorang ditunjukkan pula oleh adanya kerjasama yang solid diantara rekan sekerja. Siswanto (1989:193) menyatakan bahwa dengan adanya kerja sama yang baik maka penyelesaian atas suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan dapat terselesaikan secara baik sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. Komponen terakhir yang menentukan baik tidaknya semangat kerja karyawan adalah pada aspek tanggung jawab. Dengan adanya tanggung jawab yang baik maka para karyawan tersebut akan mampu melaksanakan tugas dengan cepat dan benar atas dasar kesadaran bahwa tugas menjadi tanggung jawabnya bukan hanya untuk kepentingan organisasi atau instansi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang. Besarnya pengaruh tersebut yaitu 45,2%.
2. Lingkungan Fisik pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang termasuk kategori baik dengan persentase 74,17%.
3. Semangat kerja para karyawan pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang termasuk kategori sangat baik dengan persentase 83,97%.

5.2 Saran

Saran yang dapat diajukan berdasarkan simpulan di atas adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang hendaknya mempertahankan lingkungan fisik kantor yang dipimpinnya dan senantiasa berusaha meningkatkannya dengan memperbaiki kondisi pewarnaan lingkungan kantor agar lebih selaras dan

serasi sehingga para karyawan merasa nyaman dan tidak mudah lelah saat bekerja serta memperbaiki kondisi penerangan buatan (lampu listrik) pada beberapa titik yang sudah mati, menambahkan bahan-bahan peredam suara pada ruang kerja dan memilih jenis musik yang dapat menambah semangat kerja seluruh karyawan. Dengan adanya peningkatan lingkungan fisik seperti tersebut diatas diharapkan para karyawan akan mampu bekerja secara baik dan penuh semangat.

2. Secara umum semangat kerja karyawan sudah sangat baik, namun demikian masih perlu adanya peningkatan lagi agar menjadi lebih baik terutama pada peningkatan kedisiplinan para karyawan saat masuk dan pulang kantor, peningkatan kerja sama diantara karyawan terutama pada peningkatan kepekaan karyawan pada rekan sekerja yang mengalami kesulitan kerja maupun mengalami musibah, peningkatan usaha perbaikan atas kesalahan-kesalahan kerja yang mereka lakukan serta turut berperan dalam usaha menjaga dan merawat peralatan kerja agar pekerjaan mereka tidak terganggu akibat kerusakan-kerusakan peralatan kerja tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. 1985. *Dasar-dasar Penelitian*. Bandung: Ghanesha.
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Proses*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiyanto, F. X.1991. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Depdikbud. 1996. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Halili, T dan Purnomo. 1997. *Hubungan Kerja Antar Majikan dan Buruh*. Jakarta: Bina Aksara.
- Lateiner R.A.1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Moekijat.1995. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Alumni.
- _____. 2002. *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Mandar Jaya.
- Nitisemito. A. S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Siswanto, B. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Jaya.
- Sudjana. 1996. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- The Liang Gie. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty.