

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT DAN  
KEGAIRAHAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR ADMINISTRATOR  
PELABUHAN MAKASSAR**

**KAMARUDDIN**  
**STIM LPI Makassar**  
Email : k.chiwar@gmail.com

**Abstract**

**Abstrak**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat dan kegiairahan kerja pegawai. Jumlah sampel ini diambil sebanyak 60 orang dikarenakan adanya keterbatasan waktu dan biaya. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode *Accidental Sampling*, yaitu sampel dipilih dengan cara memilih siapa saja yang ditemui saat itu, dalam hal ini adalah karyawan yang ditemui saat itu untuk menjawab kuisisioner. Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif Kualitatif dengan menggunakan kuisisioner. Berdasarkan dari kuisisioner yang diedarkan pada responden karyawan Kantor Administrator Pelabuhan Makassar menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa setuju atau puas bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Semangat dan Kegairahan Kerja karyawan pada Kantor Administrator Pelabuhan Makassar. Ini terlihat adanya jawaban responden sangat puas sebanyak 64,5%.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Semangat, Kegairahan

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar produktivitas kerja para karyawannya dapat terus ditingkatkan. Penyelidikan waktu dan gerak dari para karyawannya sangat diperlukan. Mempelajari gerak-gerik yang tidak diperlukan dan melelahkan serta tidak efisien sehingga dapat diciptakan gerak-gerik baru yang lebih efektif dan dapat mengurangi kelelahan serta mempercepat pekerjaan. Kegiatan ini dikenal dengan studi waktu dan gerak.

Cara ini memang pekerjaan dapat dipercepat dan kelelahan dapat dikurangi, tetapi masih ada masalah yang timbul disini yang lebih terletak pada karyawan itu sendiri. Dengan kata lain, cara tersebut belum menjamin bahwa para karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati. Upaya dapat meningkatkan produktifitas lebih tinggi lagi, perusahaan perlu menumbuhkan semangat kegiairahan kerja dari para karyawan. Sudah

seleyaknyalah apabila perusahaan akan selalu berusaha agar para karyawan mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi.

Sebenarnya semangat dan kegairahan kerja sifatnya subyektif karena bergantung kepada perasaan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya. Semangat dan kegairahan kerja agak sukar diukur, akan tetapi mudah diabaikan. Biasanya kalau kita memikirkan segi-segi negatifnya saja yaitu apabila semangat dan kegairahan kerja tersebut tervisualisasikan dalam tindakan nyata.

Bila para karyawan bergairah dalam bekerja dikatakan bahwa karyawan yang bersangkutan mempunyai semangat kerja dan kegairahan kerja yang tinggi, sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak bergairah dalam pekerjaannya dan malas-malasan maka dikatakan bahwa karyawan tersebut tidak mempunyai semangat kerja.

Manajer baru sadar untuk menganalisa semangat dan kegairahan kerja manakala semangat kerja dan kegairahan kerja para karyawan mulai menurun pada tingkat yang rendah, selebihnya jarang mendapatkan perhatian yang serius. Riset yang tuntas mengenai dampak semangat dan kegairahan kerja terhadap semua pekerjaan belum menjadi perhatian yang serius bagi seluruh manajer, walaupun pada kenyataannya hubungan antara semangat dan kegairahan dengan dampaknya terhadap produktivitas ternyata tidaklah sederhana.

Dapatlah dikatakan, semangat dan kegairahan kerja dapat mempertinggi produktivitas dalam kondisi tertentu, akan tetapi pada kondisi lain ternyata tidak begitu berpengaruh terhadap produktivitas seperti pada semua pekerjaan yang dilakukan dengan mesin.

Pemeliharaan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi harus dianggap sebagai tanggung jawab manajemen yang bersifat konstan. Semangat dan kegairahan kerja yang rendah dapat menimbulkan pemogokan, mempekerjakan tenaga yang berlebihan. Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan. Meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya.

Adapun upaya untuk dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kompensasi, rasa aman dimasa depan, pemempatan yang tepat, promosi, mutasi dan faktor lain yang juga berpengaruh pada semangat dan kegairahan kerja.

Faktor lain yang juga berpengaruh pada semangat dan kegairahan kerja yaitu lingkungan kerja. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Misalnya soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tetapi besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisien dalam pelaksanaan tugas karena musik dapat mengurangi kelelahan dari para karyawannya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah dimengerti bahwa lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi seringkali pengaruhnya cukup besar.

Karena faktor-faktor tersebut di atas termasuk lingkungan kerja dan ternyata dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh positif.

Berdasarkan alasan-alasan yang telah dikemukakan, maka penulis akan mengkaji “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Dan Kegairahan Kerja Karyawan Pada Kantor Administrator Pelabuhan Makassar”.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat dan kegairahan kerja pegawai atau karyawan
2. Untuk mengetahui bahwa dalam bekerja dibutuhkan suasana yang menyenangkan dan lingkungan kerja kantor yang memadai merupakan suatu hal yang penting bagi seorang pegawai atau karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Adapun perusahaan yang akan dijadikan obyek penelitian adalah Kantor Administrator Pelabuhan Makassar yang bertempat di Jalan Hatta No.2 Makassar. Penelitian dan penulisan sampai pada penyusunan laporan kurang lebih 2 (dua) bulan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Administrator Pelabuhan Makassar.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 60 org. Sebab menurut Roscoe (1992) seperti yang dikutip Sugiono (2004:12) memberikan panduan tentang ukuran sampel yaitu :

1. Ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500
2. Apabila faktor ( variabel ) yang digunakan dalam penelitian itu banyak maka ukuran sampel minimal 10 kali atau lebih dari jumlah faktor ( variabel )

Selain acuan tersebut, jumlah sampel ini diambil sebanyak 60 orang dikarenakan adanya keterbatasan waktu dan biaya. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode *Accidental Sampling*, yaitu sampel dipilih dengan cara memilih siapa saja yang ditemui saat itu, dalam hal ini adalah karyawan yang ditemui saat itu untuk menjawab kuisioner.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Laporan penelitian ini disusun dan diselesaikan dengan pedoman pada metode kasus, yaitu suatu metode bermaksud menerangkan obyek yang diteliti dengan menggunakan data dari obyek yang diteliti itu sendiri :

1. Penelitian Pustaka (Library Research)  
Yaitu suatu metode penelitian yang diperoleh dari buku-buku atau literature-literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.
2. Penelitian Lapang (Field Research)
  - a) Observasi, yaitu pengamatan secara langsung terhadap obyek yang di teliti.
  - b) Interviuw, yaitu dengan jalan wawancara terhadap responden yang bersangkutan.
  - c) Kuesioner (Daftar Pertanyaan), yaitu merupakan suatu daftar pertanyaan yang diajukan kepada karyawan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat dan Kegairahan Kerja pada Kantor Administrator Pelabuhan Makassar

**Tabel 1**

Klarifikasi responden berdasarkan Lingkungan Kerja pada Kantor Administrator Pelabuhan Makassar

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat Puas	40	64,5
Puas	17	27,4
Cukup Puas	5	8,1
Tidak Puas	-	-
Sangat Tidak Puas	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil pengolahan data 2021

Pada tabel 1 merupakan kumpulan tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja yang ada pada Kantor Administrator Pelabuhan Makassar menunjukkan bahwa karyawan jawaban sangat puas dengan jumlah responden 40 orang atau 64,5%, jawaban puas jumlah responden 17 orang atau 27,4%, jawaban cukup puas jumlah responden 5 orang atau 8,1%, jawaban tidak puas jumlah responden 0 atau 0%, sedangkan jawaban

sangat tidak puas 0 atau 0%. Berarti Lingkungan Kerja dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja mereka.

**Tabel 2**

Klarifikasi responden berdasarkan Fasilitas dan Sarana Kerja Karyawan pada Kantor Administrator Pelabuhan Makassar

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Puas	34	54,8
Puas	20	32,3
Cukup Puas	5	8,1
Tidak Puas	3	4,8
Sangat Tidak Puas	-	-
<b>Jumlah</b>	62	100

Sumber : Hasil pengolahan data 2021

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa Fasilitas dan Sarana Kerja memberi pengaruh pada peningkatan terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan pada Kantor Administrator Pelabuhan Makassar, yaitu dari jawaban sangat puas jumlah responden 34 orang atau 54,8%, jawaban puas jumlah responden 20 orang atau 32,3%, jawaban cukup puas jumlah responden 5 orang atau 8,1%, jawaban tidak puas jumlah responden 3 orang atau 4,8%, sedangkan jawaban sangat tidak puas jumlah responden 0 orang atau 0%.

**Tabel 3**

Klarifikasi responden berdasarkan Tingkat Penghasilan karyawan pada Kantor Administrator Pelabuhan Makassar

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Puas	30	48,4
Puas	25	40,3

Cukup Puas	5	8,1
Tidak Puas	2	3,2
Sangat Tidak Puas	-	-
<b>Jumlah</b>	62	100

Sumber : Hasil pengolahan data 2021

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa dari hasil 62 kuisioner yang diebarkan pada responden karyawan pada Kantor Administrator Pelabuhan Makassar berdasarkan Tingkat Penghasilan, yaitu dari jawaban sangat puas jumlah responden 30 orang atau 48,4%, jawaban puas jumlah rseponden 25 orang atau 40,3%, jawaban puas jumlah responden 5 orang atau 8,1%, jawaban tidak puas jumlah responden 2 orang atau 3,2%, dan jawaban sangat tidak puas jumlah responden 0 atau 0%. Dengan demikian Tingkat Penghasilan juga berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan.

**Tabel 4**

Klarifikasi responden berdasarkan Keamanan dan Keselamatan Karyawan pada Kantor Administrator Pelabuhan Makassar

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Puas	32	51,6
Puas	25	40,3
Cukup Puas	5	8,1
Tidak Puas	-	-
Sangat Tidak Puas	-	-
<b>Jumlah</b>	62	100

Sumber : Hasil pengolahan data 2021

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa dari hasil 62 kuisioner yang diebarkan pada responden karyawan pada Kantor Administrator Pelabuhan Makassar berdasarkan Keamanan dan Keselamatan kerja yaitu dari jawaban sangat puas jumlah responden 32 orang atau 51,6%, jawaban puas jumlah responden 25 orang atau 40,3%, jawaban cukup puas jumlah responden 5 orang atau 8,1%, jawaban tidak puas jumlah responden 0 atau 0%, dan jawaban sangat tidak puas jumlah responden 0 atau 0%. Hal ini berarti bahwa karyawan merasa puas sehingga mereka dapat bekerja dalam perasaan aman dan keselamatan juga di perhatikan oleh perusahaan.

**Tabel 5**

Klarifikasi respondeb berdasarkan Hubungan karyawan dengan Pimpinan Pada Kantor Administrator Pelabuhan Makassar

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Puas	29	46,7
Puas	23	37,1
Cukup Puas	6	9,7
Tidak Puas	4	6,5
Sangat Tidak Puas	-	-
<b>Jumlah</b>	62	100

Sumber : Hasil pengolahan data 2021

Dari tabel 5 diatas memperlihatkan bahwa karyawan sangat puas dengan hubungan yang tercipta dalam perusahaan, adanya hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan turut mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Dari hasil kuisisioner keseluruhan memperlihatkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan adalah faktor kondisi kerja yaitu : fasilitas dan sarana kerja, lingkungan kerja, tingkat penghasilan, keamanan dan keselamatan kerja, hubungan kerja karyawan dengan pimpinan. Hal ini berarti hipotesis diajukan penulis terbukti bahwa lingkungan kerja turut mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan pada Kantor Administrator Pelabuhan Makassar.

**Tabel 6**

Rekapitulasi Pengaruh Lingkungan Kerja

No	Faktor Kondisi	1		2		3	
		Jml	%	Jlm	%	Jlm	%
1	Lingkungan Kerja	57	20,7	5	19,2	0	0
2	Fasilitas dan Sarana Kerja	54	19,6	5	19,2	3	33,3
3	Tingkat Penghasilan	55	20	5	19,2	2	22,2
4	Keamanan dan Keselamatan Kerja	57	20,7	5	19,2	0	0
5	Hub. Karyawan dengan Pimpinan	52	18,9	6	23,2	4	44,4
	<b>Total</b>	275	99,9	26	100	9	99,9
	<b>Rata-rata</b>	55	19,98	5,2	20	1,8	19,98

Sumber : Hasil pengolahan data 2021

Keterangan :

1. Puas
2. Cukup Puas
3. Tidak Puas

Penjelasan dari tabel 6 sebagai berikut :

1. Dari ke 5 pengaruh diatas dapat dilihat pada Lingkungan Kerja, jawaban responden dengan “Puas” ada 57 orang atau 20,7%, jawaban responden dengan “Cukup Puas” ada 5 orang atau 19,2%, dan jawaban responden dengan “Tidak Puas” 0 atau 0%.
2. Dari ke 5 pengaruh diatas dapat dilihat pada Fasilitas dan Sarana kerja, jawaban responden dengan “Puas” ada 54 orang 19,9%, jawaban responden dengan “Cukup Puas” ada 5 orang atau 19,2%, dan jawaban responden dengan “Tidak Puas” ada 3 orang atau 33,3%.
3. Dari ke 5 pengaruh diatas dapat dilihat pada Tingkat Penghasilan jawaban responden dengan “Puas” ada 55 orang atau 20%, jawaban responden dengan “cukup Puas” ada 5 orang atau 19,2%, dan jawaban responden dengan “Tidak Puas” 2 orang atau 22,2%.
4. Dari ke 5 pengaruh diatas dapat dilihat pada Keamanan dan Keselamatan Kerja, jawaban responden dengan “Puas” ada 57 orang atau 20,7%, jawaban responden dengan “Cukup Puas” ada 5 orang atau 19,2%, dan jawaban responden dengan “Tidak Puas” 0 atau 0%.
5. Dari ke 5 pengaruh diatas dapat dilihat pada Hubungan Karyawan dengan Pimpinan, jawaban responden dengan “puas” ada 52 orang atau 18,9%, jawaban responden dengan

“Cukup Puas” ada 6 orang atau 23,2% dan jawaban responden dengan “Tidak Puas” 4 atau 44,4%.

Dari jumlah ke 5 pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat dan kegairahan kerja, jawaban dengan “Puas” ada 275 atau 99,9%, “Cukup Puas” ada 26 atau 100%, dan “Tidak Puas” ada 9 atau 99,9% dan untuk Rata-rata total keseluruhan pada jawaban “Puas” dengan Rata-rata 55% atau 19,98%, jawaban “Cukup Puas” dengan Rata-rata 5,2%

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan kesimpulan diatas dari kuisioner yang diedarkan pada responden karyawan Kantor Administrator Pelabuhan Makassar menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa setuju atau puas bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Semangat dan Kegairahan Kerja karyawan pada Kantor Administrator Pelabuhan Makassar. Ini terlihat adanya jawaban responden sangat puas sebanyak 64,5%.

### **Saran**

Untuk meningkatkan mutu pelayanan dan pelaksanaan tugas-tugas kantor maka setiap karyawan hendaknya menjadi karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dan perlu meningkatkan kerja sama yang lebih erat antara sesama karyawan maupun antara pimpinan dengan karyawan sehingga para karyawan merasa diperhatikan. Dan perlunya penempatan personil yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan serta pendidikan yang dimiliki sedangkan suasana kerja yang rutin kadang menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Basir B. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, Hani. T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Cetakan Keenam Belas, BPPE, Yogyakarta.
- Hasibuan Melayu. S.P. Drs. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara.
- Nitisemito Alex. S. 1997. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Panggabean. S. Mutiara. M.E. Dr. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Penerbit Ghalia Indonesia.

- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*,  
Mandar Maju, Bandung.
- Ranu Pandojo, Heidrachman dan Husnan Suad. 1999. *Manajemen Personalialia*, Edisi  
Keempat, BPFE, Yogyakarta.