



## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai

(Studi Kasus Pada Kantor Desa di Kecamatan Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya)

**Sigit Pratama**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: [sigitpratamaocco@gmail.com](mailto:sigitpratamaocco@gmail.com)

**Rita Tri Yusnita**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: [ritatri@unper.ac.id](mailto:ritatri@unper.ac.id)

**Nita Fauziah Oktaviani**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: [nitafauziah@unper.ac.id](mailto:nitafauziah@unper.ac.id)

Jl. Peta No.177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota. Tasikmalaya

Korespondensi penulis: [sigitpratamaocco@gmail.com](mailto:sigitpratamaocco@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of the physical work environment and organizational climate on morale ( a case study of village office employees in Rajapolah sub-district). The method used in this study is causality through a survey approach, with the sample to be selected in this study being Village Office employees in Rajapolah District, namely 49 respondents. The analytical tool used in this study was multiple regression using SPSS version 25. The results showed that the Physical Work Environment and Organizational Climate had a significant influence on the Morale of Village office employees in Rajapolah district. Organizational climate has a significant influence on the morale of Village Office employees in Rajapolah District.*

**Keywords:** *Physical Work Environment, Organizational Climate, Work Spirit*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja (Studi kasus pada Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas melalui pendekatan survei, dengan sampel yang akan dipilih dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Rajapolah yaitu sebanyak 49 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya. Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Rajapolah. Iklim Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Rajapolah.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Iklim Organisasi, Semangat Kerja

### LATAR BELAKANG

Desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan NKRI (Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 1 ayat 12). Undang-undang yang lebih khusus mengenai desa, menegaskan bahwa desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan NKRI (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Pasal 1 ayat 1). Berlakunya

Undang – Undang tentang Desa merupakan kesempatan bagi daerah Kabupaten/Kota untuk mengatur sendiri pembentukan, kedudukan, kewenangan serta tugas pokok dan fungsi desa sesuai dengan kebutuhan masyarakat di daerah dan kemampuan daerah sehingga dapat berbeda antara daerah Kabupaten/Kota yang satu dengan yang lainnya. Kewenangan dalam Undang-Undang tersebut juga memberikan kewenangan kepada desa untuk mengatur dirinya sendiri dalam rangka memenuhi tuntutan, keinginan dan kebutuhan masyarakat, terlebih lagi penyelenggaraan pemerintahan di desa/kelurahan berkaitan langsung dengan pemberian pelayanan publik.

Tentu saja pemenuhan tuntutan, keinginan dan kebutuhan masyarakat lewat pemberian pelayanan publik yang berkualitas, hanya akan dapat dilaksanakan dengan optimal jika pemberi pelayanan publik dalam hal ini perangkat desa, memiliki kualitas Sumber Daya dan Sarana Prasarana yang berkualitas, kedua hal tersebut saling berkaitan dan berkesinambungan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan berkualitas tidak akan berarti apa apa jika tidak di tunjang oleh Sarana Prasarana yang memadai. Sementara sarana dan prasarana yang lengkap dan paripurna akan lumpuh tanpa dukungan kualitas SDM yang mumpuni.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh As'ad (2018:65) menyatakan bahwa berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau instansi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi/instansi dapat tercapai. Sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai apabila karyawan yang bekerja tidak memiliki semangat kerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pada dasarnya kualitas SDM dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan pelayanan pada masyarakat. Hal ini akan dapat tercipta ketika semangat kerja para pegawai yang melaksanakan tugasnya dengan baik, serta memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif. Disinilah timbul kebutuhan akan semangat kerja para pegawainya yang baik.

Semangat kerja pegawai juga di definisikan oleh *Crossley* dalam *Sudiana, D* (2018:27), yang mengatakan, “ *morale refers to employees shared attitude toward and identification with the elements of their job, working condition, fellow wokkers, supervisors, and general management*”. (semangat mengacu pada sikap berbagai empeyar dan identifikasi dengan

unsur-unsur pekerjaan, kondisi kerja, sesama pekerja, supervisi, dan manajemen umum). Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa semangat kerja pegawai sebenarnya perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer/pimpinan, dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai. Semangat kerja memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya. Salah satu hal yang penting untuk mendukung Semangat Kerja yang baik ialah dengan memperhatikan lingkungan kerja fisiknya mulai dari segi kebersihan, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan dan lainnya. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Nanulaitta, D. T., (2018:203) menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja”.

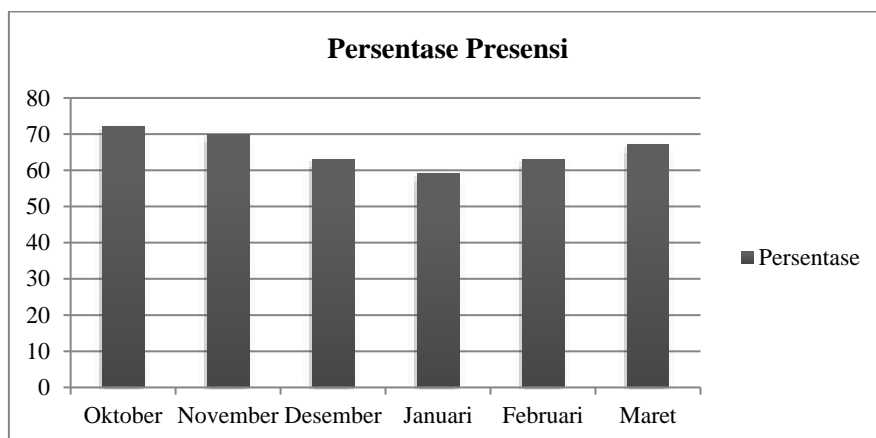
Selain lingkungan kerja adapun hal yang dapat meningkatkan semangat kinerja salah satunya dapat dilakukan dengan memperhatikan iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan karakteristik tidak berwujud yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya, apabila iklim organisasi baik, maka akan terciptanya suasana yang nyaman sehingga karyawan akan bekerja tanpa paksaan. Kurang di perhatikannya iklim organisasi akan membawa dampak buruk bagi organisasi, hal ini dikarenakan pegawai akan gangguan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu menciptakan iklim organisasi yang kondusif sangat diperlukan oleh pegawai pada saat mereka bekerja. Akula, (2016)

Adapun fenomena mengenai semangat kerja terjadi di sejumlah Kantor Desa Kecamatan Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya yang terdiri dari 8 (delapan) Desa diantaranya Desa Rajapolah, Desa Dawagung, Desa Manggungjaya, Desa Tanjungpura, Desa Sukaraja, Desa Manggungsari, Desa Rajamandala, dan Desa Sukanagalih. Berikut Tabel.1 Presensi Perangkat Desa.

**Tabel .1**  
**Tingkat Presensi Perangkat Desa di Kantor Desa Kecamatan Rajapolah.**

Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah Absensi	Jumlah Kehadiran	Jumlah Perangkat Desa	Persentase Kehadiran %	Ket
Oktober	2	3	19	24	62	86	72%	Baik
November	3	8	15	26	60	86	70%	Baik
Desember	3	7	22	32	54	86	63%	Kurang baik
Januari	3	12	20	35	51	86	59%	Kurang baik
Februari	0	9	23	32	54	86	63%	Kurang baik
Maret	2	7	19	28	58	86	67%	Kurang baik

Sumber: Data Sekertaris Kantor Desa Kecamatan Rajapolah (2022-2023)



Sumber: Data Sekertaris Kantor Desa Kecamatan Rajapolah (2022)

**Gambar .1**  
**Diagram Persentase Presensi**

Berdasarkan Tabel .1 dapat dilihat bahwa tingkat presensi kehadiran yang ada di Kantor Desa Kecamatan Rajapolah pada tahun 2022-2023 masih terdapat fluktuasi absensi oleh perangkat desa, seperti pada bulan Oktober terdapat 24 absensi dengan skala 72% kehadiran, sedangkan pada bulan November terdapat peningkatan jumlah menjadi 26 absensi dengan skala 70% kehadiran, adapun pada bulan Desember terdapat 32 absensi dengan skala hanya 63% tingkat kehadiran, pada awal tahun terdapat kenaikan absensi sebanyak 35 absensi dengan skala presentase 59% kehadiran, berikutnya di bulan Februari terdapat sedikit peningkatan absensi dengan hanya 32 absensi dengan skala 63% kehadiran, pada bulan maret terjadi peningkatan kembali jumlah absensi yang mencapai 28 absensi dengan skala 67% kehadiran. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih terjadi fluktuasi dengan tingginya tingkat absensi yang seharusnya tidak terjadi dengan adanya fenomena fluktuasi presensi selama 4 bulan berturut-turut dari bulan oktober hingga januari di ruang lingkup Kantor Desa di Kecamatan

Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini juga sejalan dengan temuan dari data Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa (RPJMDes) yang dimana terdapat poin adanya penurunan presensi kehadiran Pegawai Desa, yang juga menunjukkan terjadinya penurunan semangat kerja pegawai Kantor Desa tersebut.

### **Suasana Kantor Desa Kecamatan Rajapolah**

Beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja fisik dan iklim organisasi. Adapun permasalahan lingkungan kerja fisik di Desa Kecamatan Rajapolah berdasarkan hasil observasi peneliti diantaranya minimnya ventilasi saluran udara dan jendela sehingga mengakibatkan pencahayaan dalam ruangan kurang maksimal dan ruangan cenderung lembab dengan minimnya sirkulasi udara yang tidak berjalan dengan baik. Selain itu, hasil wawancara dengan beberapa pegawai desa posisi Kantor Desa yang terletak di samping jalan raya yang mengakibatkan seringkali timbulnya kebisingan yang berasal dari para pengendara hal ini juga dapat berpengaruh pada Semangat Kerja para pegawainya.

Selain itu, terdapat permasalahan lainnya yakni dalam hal Iklim Organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh Kepala Desa Kecamatan Rajapolah ditemukan permasalahan terkait iklim organisasi, seperti dari segi tanggung jawab dalam menjalankan tugas, yakni masih adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan yang mencerminkan kurangnya kepekaan akan identitas diri pada masing masing perangkat desa dalam hal minimnya pengertian akan tupoksinya masing masing, sejalan juga dengan temuan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa (RPJMDes) yang juga disebabkan kurangnya dukungan pengawasan, pelatihan dan arahan dari Pemerintah Daerah tentang bagaimana tugas dasar yang harus dikerjakan oleh para pegawainya. Sama halnya yang dirasakan oleh perangkat desa, berdasarkan hasil wawancara terdapat beberapa poin dimana para pegawai di Kantor Desa merasakan kurang adanya kehangatan saling membantu antar pegawai hal ini karena minimnya SDM yang ada di ruang lingkup Kantor Desa sehingga untuk masalah pengerjaan tugas yang ada sering kali harus saling mengandalkan jika terdapat adanya perangkat desa yang absen kerja. Dalam hal ini hubungan antar perangkat desa baik dengan atasan maupun bawahan harus berjalan dengan lancar agar terciptanya koordinasi dengan baik. Namun yang terjadi di lapangan sering kali adanya kekeliruan komunikasi antar perangkat desa yang membuat proses pengerjaan dokumen menjadi terhambat begitu juga yang dirasakan oleh BPD pada saat melakukan pengawasan di Kantor Desa.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti & Rahadian, (2018:63) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Reksohadiprodjo & Gitosudarmo, (2018:72) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedangkan menurut Afandi, (2018:66) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat perlengkapan kerja. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang diembankan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan prestasi dari pegawai tersebut.

### **Iklm Organisasi**

Iklm organisasi adalah bagaimana keadaan lingkungan perusahaan, karakteristik dan kondisi lingkungan menjadi identitas organisasi, yang dapat dibentuk melalui perilaku, kepribadian dan sikap anggota organisasi. Iklm organisasi merupakan gagasan yang dapat mendeskripsikan lingkungan dalam organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi. Menurut Kusumaputri (2021:23) menyatakan Iklm dapat didefinisikan sebagai situasi yang berkaitan melalui perilaku, perasaan dan pikiran kelompok organisasi. Dengan demikian, iklm dapat digambarkan sebagai penilaian khusus, yang berkaitan dengan manipulasi kekuatan dan pengaruh seseorang. Suasana organisasi merupakan ciri organisasi yang tercermin dalam gambaran lingkungan kerja, pedoman dan kondisi oleh karyawan. Sedangkan menurut Wirawan (2018:125) menyatakan Persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi yang ada di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Kemudian menurut Hanum, (2018: 132) menyatakan Iklm organisasi adalah karakteristik yang digunakan untuk

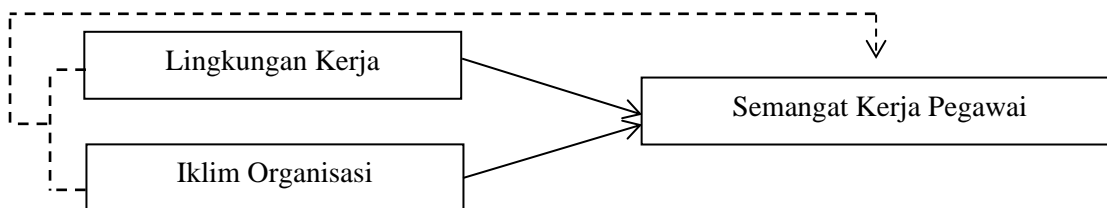
membedakan organisasi dengan organisasi lain dan dapat berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi tersebut. Iklim organisasi juga digunakan untuk mengetahui tentang bagaimana suatu organisasi dapat berinteraksi dengan organisasi lain. Berdasarkan pendapat ahli di atas, iklim organisasi adalah kondisi di lingkungan pekerjaan yang dapat di bentuk dan di rasakan oleh seluruh anggota yang berada didalam suatu organisasi.

### **Semangat Kerja**

Semangat kerja karyawan dapat tumbuh apabila terjalin suatu hubungan yang harmonis antar sesama karyawannya. Dengan adanya pelaksanaan komunikasi organisasi yang baik diharapkan terjalin hubungan antar karyawan yang seimbang, sehingga yang dikomunikasikan dapat mengerti dan akhirnya dilaksanakan dengan penuh semangat. Menurut Purwaningrum, dkk, (2018:125) menyatakan Semangat kerja merupakan sikap dari individu atau sekelompok orang terhadap sukarelanya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuan secara menyeluruh. Menurut Busro M, (2018:326) menyatakan Semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik. Sedangkan menurut Nitisemito (2015:160) menyatakan Semangat kerja adalah keadaan dari dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan hasil untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik dalam organisasi. Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan semangat kerja adalah suasana batin dan suasana kerja yang baik, yang dapat mendukung seseorang melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bergairah dalam melaksanakan tugasnya dengan harapan pekerjaan akan cepat selesai dan lebih baik.

### **Kerangka Pemikiran**

Model kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar .1**  
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

- = Parsial
- - - - - = Simultan

## METODE PENELITIAN

### Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Lingkungan Kerja Fisik, Iklim Organisasi, dan Semangat Kerja Pegawai. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian adalah Kantor Desa Kecamatan Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif serta metode kausalitas dan pendekatan survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi subyek survey.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu Seluruh Aparatur Pemerintah Desa yang berjumlah 86 Orang yang berada di 8 Kantor Desa yang ada di Kecamatan Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya. Sampel yang diambil dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 49 Pegawai Desa, dengan masing masing sampel untuk tiap kantor desa harus proposional sesuai dengan populasi.

### Pengujian dan Alat Analisi Data

Pengujian dan alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel .2**  
**Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)**

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	,418**	0,276	Valid
X2	,822**	0,276	Valid
X3	,769**	0,276	Valid
X4	,781**	0,276	Valid
X5	,788**	0,276	Valid
X6	,826**	0,276	Valid
X7	,819**	0,276	Valid
X8	,725**	0,276	Valid
X9	,790**	0,276	Valid
X10	,788**	0,276	Valid
X11	,592**	0,276	Valid
X12	,520**	0,276	Valid

*Sumber: Data dari Hasil Penelitian yang diolah Penulis (2023)*

Dari uji validitas mengenai Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 25 diperoleh hasil R tabel sebesar 0,276 dengan hasil R hitung > R tabel. Sehingga uji validasi Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) terpenuhi (valid).



**Tabel .3**  
**Uji Validitas Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	,510**	0,276	Valid
X2	,658**	0,276	Valid
X3	,740**	0,276	Valid
X4	,816**	0,276	Valid
X5	,683**	0,276	Valid
X6	,821**	0,276	Valid
X7	,768**	0,276	Valid
X8	,730**	0,276	Valid
X9	,775**	0,276	Valid
X10	,680**	0,276	Valid

Sumber: Data dari Hasil Penelitian yang diolah Penulis (2023)

Dari uji validitas mengenai Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 25 diperoleh hasil R tabel sebesar 0,276 dengan hasil R hitung > R tabel. Sehingga uji validasi Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) terpenuhi (valid).

**Tabel .4**  
**Uji Validitas Semangat Kerja (Y)**

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	,839**	0,276	Valid
Y2	,755**	0,276	Valid
Y3	,870**	0,276	Valid
Y4	,735**	0,276	Valid
Y5	,800**	0,276	Valid
Y6	,768**	0,276	Valid
Y7	,821**	0,276	Valid
Y8	,771**	0,276	Valid

Sumber: Data dari Hasil Penelitian yang diolah Penulis (2023)

Dari uji validitas mengenai Semangat Kerja (Y) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 25 diperoleh hasil R tabel sebesar 0,276 dengan hasil R hitung > R tabel). Sehingga uji validitas Semangat Kerja (Y) terpenuhi (valid).

### Uji Reliabilitas

**Tabel .5**  
**Uji Reliabilitas**

Column1	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,916	0,60	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,893	0,60	Reliabel
Y	0,915	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah, 2023

Dari hasil uji reliabilitas angka yang diperoleh hasil *Cronbach alpha* > 0,60. Sehingga uji reliabilitas terpenuhi (Reliabel).

## Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil perhitungan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi maka dapat disimpulkan bahwa data yang telah diperoleh dari hasil kuesioner/angket telah memenuhi uji asumsi klasik dan terbebas dari gejala-gejala asumsi klasik.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel .6**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	
1	(Constant)	6,245	2,787		2,241	,030			
	Total_X1	,289	,063	,484	4,587	,000	,738	,560	,391
	Total_X2	,336	,082	,431	4,084	,000	,716	,516	,348

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Diolah Penulis dari hasil output SPSS 25, (2023)

Berdasarkan perhitungan pada Tabel .6 tersebut, diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,245 + 0,289X_1 + 0,336X_2 + e$$

Keterangan:

- Konstanta sebesar 6,245 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja fisik dan iklim organisasi bernilai nol, maka besarnya kontribusi terhadap semangat kerja pegawai Kantor Desa di Kecamatan Rajapolah sebesar 6,245
- Nilai koefisien variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,289 dengan arah hubungan positif menunjukkan kontribusi lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai Kantor Desa di Kecamatan Rajapolah sebesar 0,289. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai Kantor Desa di Kecamatan Rajapolah 0,289 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- Nilai koefisien variabel iklim organisasi sebesar 0,336 dengan arah hubungan positif menunjukkan kontribusi iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai Kantor Desa di Kecamatan Rajapolah sebesar 0,336. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap iklim organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan memiliki kontribusi dalam peningkatan semangat kerja pegawai Kantor Desa di Kecamatan Rajapolah sebesar 0,336 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

### **Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Kantor Desa di Kecamatan Rajapolah berdasarkan hasil uji F dengan perolehan nilai signifikansi  $F_{0.00} < 0.05$  dengan tingkat hubungan yang kuat berdasarkan perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0,816 dan memiliki pengaruh sebesar 66.5%, sedangkan sisanya sebesar 33.5% semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

### **Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja Fisik dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keputusan semangat kerja pegawai Kantor Desa di Kecamatan Rajapolah berdasarkan hasil uji t dengan perolehan nilai signifikansi  $t_{0.00} < 0.05$ . Kemudian berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Desa di Kecamatan Rajapolah berdasarkan hasil uji t dengan perolehan nilai signifikansi  $t_{0.00} < 0.05$  dengan tingkat hubungan yang cukup kuat berdasarkan perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0.560 dan memiliki pengaruh sebesar 30.8%.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai Kantor Desa di Kecamatan Rajapolah.

1. Lingkungan kerja fisik Kantor Desa di Kecamatan Rajapolah termasuk klasifikasi baik, artinya pegawai Kantor Desa di Kecamatan Rajapolah memenuhi indikator penerangan, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, tata warna, dan keamanan dengan baik.
2. Lingkungan kerja fisik dan iklim organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Desa di Kecamatan Rajapolah.
3. Lingkungan kerja fisik secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Desa di Kecamatan Rajapolah.
4. Iklim organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Desa di Kecamatan Rajapolah.

## Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

### 1. Bagi Pemerintah Desa

- a. Berdasarkan distribusi jawaban responden pada indikator lingkungan kerja fisik diketahui bahwa pada pernyataan “Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin” menjadi pernyataan memiliki skor paling rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Kantor Desa di Kecamatan Rajapolah perlu adanya antisipasi suara bising yang terutama dari kendaraan dengan menerapkan peredam suara atau mengatur kembali posisi tempat kerja sehingga akan menciptakan ketenangan bagi para pegawai.
- b. Berdasarkan distribusi jawaban responden pada indikator iklim organisasi diketahui bahwa pada pernyataan “Instansi memberikan *reward* kepada saya jika berprestasi” menjadi pernyataan dengan skor yang paling rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa perlu ditingkatkan kepekaan kepala desa bagi pegawai terutama dalam hal *reward* sehingga pegawai dapat memberikan yang terbaik bagi instansinya.
- c. Berdasarkan distribusi jawaban responden pada indikator semangat kerja pegawai diketahui bahwa pada pernyataan “Saya datang tepat waktu” menjadi pernyataan memiliki skor yang paling rendah. Hal ini kurangnya kesadaran dari para pegawai dan kepekaan dari kepala desa yang mengakibatkan minimnya datang tepat waktu diperlukan adanya diskusi lebih lanjut antara pegawai dengan kepala desa untuk mendapatkan *win-win solution* sehingga bisa menyelaraskan langkah untuk mencapai visi dan misi bersama.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan yang ada pada penelitian ini. Peneliti berharap pada penelitian berikutnya untuk dapat mengkaji dan mempelajari mengenai faktor lain yang berkenaan dengan variabel lingkungan kerja, iklim organisasi dan semangat kerja pegawai.

## DAFTAR REFERENSI

- Abida, N. 2020. *Pengaruh Iklim Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan Pusat Veteriner Farma* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA).7(2), 126-132.
- Afandi, P. 2016. *Concept & indicator human resources management for management research*. Banten: Deepublish.
- Afandi, P. 2018. Teori, Konsep dan Indikator. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Banten: Deepublish
- Afif, F., Chairunnisa, C., & Habibi, P. 2020. *Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. GEMA INSANI PRESS DI DEPOK*. JURNAL DIMENSI, 9(1), 163-177.
- Arisanti, D. 2018. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Administrator Pelabuhan Utama di Belawan* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- As'ad, M. 2018. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Chandra, D. A. 2018. *Pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Diantri*. Jurnal Manajemen dan kewirausahaan, 892-904.
- Darmawan, D. 2017. *Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya*. Jurnal Kewirausahaan, 2(1), pp-43.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk)*. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 2(2), 49-61.
- Elizar, E., & Tanjung, H. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 46-58.
- Hanum, F. 2018. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh*. Journal of Applied Business and Economic, 5(2), 130-140.
- Inbar, N. R. D. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 58(2), 84-92.
- Johanes, V. 2021. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bestama Logistics Indonesia*. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 323-329.
- Kusumaputri, E. S. 2021. *Iklim organisasi: Perspektif psikologi*. Banten: Deepublish.
- Mangkunegara. 2019. *Kinerja Pegawai*. Jurnal Akuntansi Bisnis, 178.
- Manihuruk, C. P. 2020. *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhan Batu Utara* (Doctoral dissertation).
- Muraweni, M., Rasyid, R., & Gunawan, B. I. 2017. *Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten soppeng*. Jurnal Mirai Management, 2(1), 56-62  
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/38/38>

- Murtisaputra, E., & Ratnasari, S. L. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Jurnal Dimensi, 7(3), 434-453.
- Nanulaitta, D. T. 2018. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU*. Amboina Mekar di Kota Ambon. Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi, 5(2),203-218  
<http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/viewFile/1195/1005>
- Nitisemito, A. S. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Novi Hanura, C. S. 2021. *Analisis terhadap Dinas ketahanan pangan dan pertanian*. jurnal ekonomi manajemen akuntansi, 81.
- Nurjanah, R., & Affandi, H. A. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. POPYRUS SAKTI PAPER MILL BANJARAN BANDUNG* (Doctoral dissertation, Perpustakaan FEB-UNPAS BANDUNG).
- Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. 2016. *Pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial Provinsi Bali*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(12), 254954.
- Purba, E., Purba, B., Syafii, A., Khairad, F., Damanik, D., Siagian, V., ... & Ernanda, R. 2021. *Metode Penelitian Ekonomi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Purwaningrum, E. K. Rachmad, Y. E., Afriyadi, H., Kertati, I., cicik Wijayanti, T., Zakiah, M. M., & Ginanjar, R. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Putriyani, N. L. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Ksu. Santha Yana Pasek Denpasar* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Rahayu, E., Rahman, T., & Wirawan, S. 2019. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk*. Cabang Tanjung dan Unit Tanjung Kota Kabupaten Tabalong. JAPB, 2(1), 66-77.
- Ramadhan, G. 2018. *Hubungan Profesionalisme Kerja*. Jurnal Administrasi Publik, 164.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Gitosudarmo, Indriyo. 2017. *Manajemen. Produksi*. Edisi 4. Penerbit BPFE, Yogyakarta. Rivai, Vethzal dan Basri. 2017.
- Rindam, A. E. P., Hidayat, M., & Rahman, N. 2021. *Pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pada uptd terminal dan perparkiran di kabupaten kepulauan selayar*. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 2(1), 148-162.
- Saputra, R. F. A., Pranoto, C. S., & Ali, H. 2021. *Faktor Pengembangan Organisasi Profesional: Leadership/Kepemimpinan, Budaya, Dan Iklim Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial)*. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(2), 629-639.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. 2018. *Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi*. Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi, 15(1), 63-77.
- Siregar, H. S. (2020, October). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan*. In Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Universitas Asahan.

- Siagian, S. P. 2018. *Indikator Profesionalisme*, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Setiawan, R., Sumantri, S., Iskandar, T. Z., & Sulastiana, M. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Pelayan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kota Bekasi*. Indonesian Journal of Applied Sciences, 5(3), 123-127.
- Sudiana, D. 2018. *Pengaruh penempatan jabatan terhadap semangat kerja pegawai pada organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis*. Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, 5(3), 20-27.
- Sugiyono, D. 2016. *Memahami penelitian kualitatif*. Gresik: digilib.