

**PENGARUH LINGKUNGAN FISIK KERJA DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN SIJUNJUNG**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH :

RESDA RITA

2010/ 56432

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2014

HALAMAN PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

PENGARUH LINGKUNGAN FISIK KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN SIJUNJUNG

Nama : Resda Rita

TM/NIM : 2010/56432

Keahlian : Administrasi Perkantoran

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2014

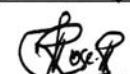
Tim Penguji

Nomor Jabatan	Nama	Tanda Tangan
---------------	------	--------------

1. Ketua : Dra. Armida, S, M.Si



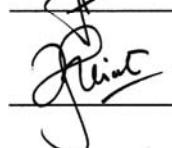
2. Sekretaris : Rose Rahmidani, S.Pd, MM



3. Anggota : Friyatmi, S.Pd, M.Pd



4. Anggota : Armiati, S.Pd, M.Pd



HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN FISIK KERJA DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN SIJUNJUNG**

Nama : Resda Rita
TM/NIM : 2010/56432
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2014

Disetujui oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II



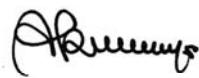
Dra. Armida, S. M.Si
NIP: 19660206 199203 2 001



Rose Rahmidani, S.Pd, MM
NIP: 19790806 200801 2 013

Diketahui oleh:

Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi



Dra. Armida, S. M.Si
NIP: 19660206 199203 2 001

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Fisik Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung

Oleh : Resda Rita/2014

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan fisik kerja dan komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung. Jenis penelitian ini deskriptif dan asosiatif, dengan menggunakan teknik total sampling. Angket dibagikan sebanyak 30 responden. Angket digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Sebelum digunakan untuk memperoleh data, angket diuji Validitas dan Realibilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Untuk menguji hipotesis digunakan Uji t dan Uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan fisik kerja terhadap semangat kerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung.(2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung.(3) lingkungan fisik kerja dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung.

Berdasarkan hasil penelitian di atas disarankan agar 1) pegawai lebih meningkatkan semangat kerja dengan lebih bersedia dalam bekerjasama dengan sesama rekan kerja dan lebih memperhatikan kualitas lingkungan fisik kerja terutama penerangan di ruang kerja, 2) Pimpinan selanjutnya perlu mengadakan kegiatan antarpegawai demi terwujudnya kesetaraan dalam komunikasi interpersonal sehari-hari.

Kata Kunci : *Lingkungan Fisik Kerja, Komunikasi Interpersonal, Semangat Kerja*

Abstract

This research aims to know the influence of the physical environment of work and interpersonal communication to employees morale the Inspektorat Daerah of Sijunjung. This type of research is descriptive and associative, using total sampling technique. Now distributed to 30 respondents. Now used as a dwarf in the data collection techniques. Before used to obtain the data, now tested the validity and reliability. The data analysis technique used are descriptive analysis and inferential analysis. To test the hypothesis used T test and Test F.

The results of this research indicate that (1) There was significant influence between the physical environment of the workplace to employees morale the Inspektorat Daerah of Sijunjung,(2) There was significant influence between interpersonal communication on employees morale the Inspektorat Daerah of Sijunjung,(3) the physical environment and interpersonal communication are jointly contributing significantly to employees morale the Inspektorat Daerah of Sijunjung.

Based on the above results recommended that 1) improve employee morale more willing to cooperate with co-workers and more attention to the quality of the physical environment of work, especially in the workspace illumination.

Keywords: *Physical Work Environment, Interpersonal Communication, Morale*

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah peneliti sampaikan kehadirat Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Fisik Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung”**. Dan shalawat berangkaian salam tidak lupa peneliti ucapkan kepada nabi Muhammad SAW yang telah memberikan perubahan kepada umat manusia untuk menjadi manusia yang berilmu pengetahuan dan berakhhlakul kharimah.

Dalam penulisan skripsi ini peneliti tidak lepas dari bimbingan dan dorongan dari banyak pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dra. Armida S, M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Rose Rahmidani, S.Pd, M.M selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan ilmu, pengetahuan, waktu, serta masukan dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan membimbing peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini peneliti juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang beserta staf dan karyawan/ti yang telah memberikan kemudahan dalam administrasinya.
2. Bapak dan Ibu Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

3. Kepada Bapak/Ibu tim penguji ujian skripsi.
4. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.
5. Pimpinan Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung beserta Bapak/Ibu pegawai, atas bantuan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
6. Teman-teman Pendidikan Ekonomi angkatan 2010 yang seperjuangan dalam penyelesaian skripsi ini.

Yang teristimewa untuk orang tua, dan keluarga tercinta yang telah memberikan semangat dan dukungan secara moril dan materiil dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh sebab itu peneliti mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang sifatnya membangun kesempurnaan skripsi ini. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya. Amin...

Padang, Juli 2014

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DARTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Pembatasan Masalah.....	12
D. Rumusan masalah	12
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN	
HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	14
1. Semangat Kerja	14
a. Pengertian Semangat Kerja	14
b. Indikator Semangat Kerja.....	15

d. Sebab Turunnya Semangat Kerja.....	17
e. Alat Ukur Semangat Kerja.....	17
f. Faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja.....	18
2. Lingkungan Fisik Kerja.....	19
a. Pengertian Lingkungan Kerja	19
b. Pengertian Lingkungan Fisik Kerja	20
c. Indikator Lingkungan Fisik Kerja.....	21
d. Pentingnya Lingkungan Fisik Kerja.....	22
3. Komunikasi Interpersonal	23
a. Pengertian Komunikasi Interpersonal.....	23
b. Model Komunikasi Interpersonal.....	25
c. Indikator Komunikasi Interpersonal.....	26
d. Klasifikasi Komunikasi Interpersonal.....	27
e. Tujuan Komunikasi Interpersonal.....	27
B. Penelitian Yang Relevan	31
C. Kerangka Konseptual	32
D. Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel.....	34
1. Populasi.....	34

2. Sampel.....	35
D. Definisi Operasional	35
E. Jenis dan Sumber Data	37
F. Teknik Pengumpulan Data	37
G. Variabel Penelitian.....	38
H. Instrumen Penelitian	38
I. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	40
1. Uji Validitas	41
2. Uji Reliabilitas	43
J. Teknik Analisis Data.....	44
1. Analisis Deskriptif	45
2. Analisis Inferensial	47
1) uji prasyarat Analisis Regresi Berganda	
a) Uji Normalitas	47
b) Uji multikolinearitas	47
c. Analisis Regresi Berganda	47
d. Uji Hipotesis	47
1) Uji T	48
2) Uji F	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	50
B. Hasil Penelitian.....	51

1. Analisis Deskriptif variabel panelitian.....	51
C. Analisis Inferensial.....	69
a. Uji Prasyarat Regresi Berganda	69
1) Uji Normalitas	69
2) Uji Multikoleniaritas.....	70
b. Analisis regresi berganda	71
3. Uji Hipotesis	73
a) Uji T	73
b) Uji F	75
C. Pembahasan	77
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	88
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tingkat kemangkiran pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung periode Januari-Juni 2013.....	3
.....	
2. Pemanfaatan Inventaris bagian sekretariat di Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung.....	6
3. Latar belakang pendidikan pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung.....	10
4. Jumlah pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung.....	35
5. Daftar skor item pernyataan berdasarkan sifatnya.....	39
6. Kisi-kisi Instrumen Uji Coba Penelitian.....	40
7. Uji Validitas.....	42
8. Kriteria besarnya koefisien Reliabilitas.....	43
9. Uji Realibilitas.....	44
10. Perbandingan TCR Masing-Masing Indikator Untuk Variabel Semangat Kerja.....	52
11. Deskriptif Frekuensi Variabel Semangat Kerja, Indikator Antusiasme Pegawai.....	53
12. Deskriptif Frekuensi Variabel Semangat Kerja, Indikator keaktifan dan keikutsertaan dalam kegiatan kantor.....	54
13. Deskriptif Frekuensi Variabel Semangat Kerja, Indikator kesediaan untuk bekerjasama.....	55
14. Deskriptif Frekuensi Variabel Semangat Kerja, Indikator Inisiatif dan Kreatifitas.....	55
15. Deskriptif Frekuensi Variabel Semangat Kerja, Indikator loyalitas pegawai.....	56

16. Perbandingan TCR Masing-masing Indikator untuk Variabel Lingkungan Fisik Kerja.....	57
17. Deskriptif Frekuensi Variabel Lingkungan Fisik Kerja, Indikator Penerangan.....	58
18. Deskriptif Frekuensi Variabel Lingkungan Fisik Kerja, Indikator Intensitas Warna.....	59
19. Deskriptif Frekuensi Variabel Lingkungan Fisik Kerja, Indikator musik....	60
20. Deskriptif Frekuensi Variabel Lingkungan Fisik Kerja, Indikator Udara.....	61
21. Deskriptif Frekuensi Variabel Lingkungan Fisik Kerja, Indikator Suara/Kebisingan.....	62
22. Perbandingan TCR Masing-Masing Indikator untuk Variabel komunikasi Interpersonal.....	63
23. Deskriptif Frekuensi Komunikasi Interpersonal, Indikator Empati.....	64
24. Deskriptif Frekuensi Komunikasi Interpersonal, Indikator Keterbukaan.....	65
25. Deskriptif Frekuensi Komunikasi Interpersonal, Indikator Sikap Mendukung.....	66
26. Deskriptif Frekuensi Komunikasi Interpersonal, Indikator Sikap Positif.....	67
27. Deskriptif Frekuensi Komunikasi Interpersonal, Indikator Kesetaraan.....	68
28. Hasil uji Normalitas.....	69
29. Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
30. Uji analisis regresi berganda.....	71
31. Koefisien Determinasi.....	73
32. Uji t.....	75
33. Uji F.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Bagan Model Komunikasi Interpersonal Secara Umum.....	25
2. Kerangka Konseptual.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Foto kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung.....	93
2. Kisi-kisi Instrumen Angket uji Coba.....	95
3. Angket uji coba.....	96
4. Tabulasi data uji coba instrumen angket.....	101
5. Hasil uji coba angket : Validitas dan Reabilitas.....	104
6. Kisi-kisi Instrumen Angket Penelitian.....	110
7. Angket Penelitian.....	111
8. Tabulasi data penelitian.....	116
9. Analisis data penelitian.....	119
10. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	122
11. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	135
12. Surat Izin Melakukan Uji Coba	
13. Surat Izin Melakukan Penelitian	
14. Rekomendasi Uji coba penelitian dan Penelitian dari KESBANGPOLINMAS Kabupaten Sijunjung	
15. Surat Balasan Penelitian	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus diarahkan dan digerakkan serta dibina agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan bersama organisasi. Pegawai merupakan aset terpenting dalam setiap kegiatan kantor, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa di dukung oleh manusia sebagai kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Berbagai macam individu yang ada dalam kantor, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti: pendidikan, pengalaman, status ekonomi, kebutuhan, harapan, dan lainnya yang menuntut pemimpin untuk dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia sedemikian rupa, sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial yang mempunyai karakter yang sangat unik. Pemimpin organisasi yang mengenal setiap pegawai dan dapat membuat mereka merasa gembira dalam suasana yang menyenangkan, pegawai tidak hanya akan bekerja keras, tetapi juga lebih kreatif, inovatif dan ramah (Sedarmayanti,2011:7). Hal ini dikarenakan manusia memiliki perasaan, pemikiran, keterampilan, dan keinginan yang berbeda-beda. Sedangkan

pemimpin mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan suatu kantor. Hal ini dapat tercapai apabila setiap pegawai memiliki keterampilan dan semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja merupakan suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sehingga mampu menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Hal ini akan tampak pada sikap positif pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Untuk itu dibutuhkan faktor-faktor pendukung yang mampu memberikan semangat kerja yang berkesinambungan terhadap pegawai, karena hal ini akan berdampak terhadap kinerja dan kehidupan kantor. Menurut Sastrohardiwiryo dalam Purwaningrum (2014:4) semangat kerja secara deskriptif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung yang beralamat di Jalan Prof. M.Yamin No 44 Muaro Sijunjung ini merupakan kantor yang bertugas meningkatkan peran pengawasan, mendukung terwujudnya manajemen pemerintahan yang baik dan mengoptimalkan kerjasama dengan lembaga pengawasan yang lain di Kabupaten Sijunjung. Pegawai Inspektorat bertanggungjawab memastikan keuangan yang dialokasikan oleh pemerintah untuk masing-masing Instansi tersalurkan sesuai dengan semestinya. Dengan tugas yang sangat penting tersebut, pegawai di tuntut untuk memiliki semangat kerja yang tinggi agar visi, misi dan tujuan Kantor dapat tercapai

dengan efektif dan efisien. Namun penulis menduga terdapat masalah semangat kerja pada kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung. Menurut Nitisemito (2000 : 161) salah satu indikasi turunnya semangat kerja yaitu adanya tingkat absensi yang naik/tinggi. Dimana menurut Umar (2004 :161) berikut adalah rumus yang digunakan untuk menghitung tingkat kemangkiran:

$$\text{Angka kemangkiran} = \frac{\text{jumlah absen pegawai dalam satu periode}}{\text{rata-rata jumlah pegawai} \times \text{jumlah hari kerja}} \times 100 \%$$

Berikut data absensi pada bulan Januari-Juni tahun 2013 pada Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung.

Tabel 1 :Tingkat Kemangkiran pegawai Inspektorat Pegawai Kabupaten Sijunjung periode Januari-Juni 2013

No	Bagian	JP	JHR	JP x JHK	Absensi							Jumlah absensi	Angka kemangkiran	Keterangan Absensi			
					j a n	f e b	m a r	a p r	m e i	j u n				I	S	TK	TL
1.	Sekretariat	18	127	2286	18	-	14	7	19	-	58	2,6 %	11	13	15	19	
2.	Irban I	4	127	508	6	8	4	-	-	3	21	4,13 %	9	6	4	2	
3.	Irban II	4	127	508	-	3	-	5	-	6	14	2,75 %	7	5	2	-	
4	Irban III	4	127	508	5	-	-	7	-	8	20	3,9 %	12	3	4	1	
Jumlah		30			29	11	18	19	19	17	113	13,38 %	39	27	25	22	

Sumber : Data olahan peneliti tahun 2013

Keterangan Tabel :

JP = Jumlah Pegawai

I = Izin

TK = Tanpa Keterangan

JHK = Jumlah Hari Kerja

S = Sakit

TL = Terlambat

Tabel 1 memperlihatkan tingkat kemangkiran di kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung masih cukup tinggi. Persentase kemangkiran tertinggi berada

pada bagian Irban I yaitu sebesar 4,13 % dan kemangkiran terendah pada bagian sekretariat yaitu sebesar 2,6 %. Secara keseluruhan pegawai Inspektorat Daerah melakukan absen dengan alasan 39 kali izin, 27 kali sakit, 25 kali tidak hadir tanpa keterangan dan 22 kali terlambat masuk kantor. Tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan menandakan bahwa pegawai masih kurang antusias untuk hadir di kantor melaksanakan tanggungjawabnya dalam bekerja, sedangkan antusiasme pegawai merupakan indikator semangat kerja, hal ini berarti pegawai memiliki masalah dengan semangat kerja. Masih cukup tingginya persentase kemangkiran di Inspektorat Daerah menunjukkan rendahnya semangat kerja pegawai.

Selain tingginya tingkat absensi, ada beberapa hal lain yang dampak diartikan sebagai tanda rendahnya semangat kerja pegawai di suatu lingkungan kerja atau kantor, yaitu turunnya produktifitas kerja serta tingkat kerusakan yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Nitisemito (2000:164) bahwa indikasi turunnya semangat kerja selain tingginya tingkat absensi, juga turunnya produktivitas kerja, tingkat perpindahan pegawai yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tingkat kerusakan yang tinggi, tuntutan yang sering terjadi, dan seringnya pemogokan dilakukan oleh pegawai. Fenomena lain yang penulis temukan menyangkut rendahnya semangat kerja pegawai adalah tingkat kerusakan yang tinggi yang dilakukan oleh pegawai dalam bekerja. Berdasarkan wawancara dengan bagian Sekretariat penyediaan perlengkapan, penulis mengetahui dalam periode Januari-Juni 2013, telah terjadi sekitar 16 kasus kerusakan terhadap inventaris kantor, diantaranya 4 kali kerusakan komputer, 3 kasus kerusakan kursi kerja, 3 kali kerusakan kipas angin, 1 kali kerusakan telepon, dan 4 kali

kerusakan meja tulis. Jumlah kerusakan ini lebih tinggi 25 % dibanding periode sebelumnya yaitu pada periode Juli-Desember 2012 sekitar 12 kasus. Tingginya tingkat kerusakan pegawai dalam bekerja tersebut, menandakan bahwa pegawai masih memiliki masalah dalam semangat kerjanya.

Disamping alasan tersebut, penulis menduga terdapat faktor lain diantaranya lingkungan fisik kerja dan komunikasi interpersonal. Danim (2004:52) mengemukakan semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kesadaran anggota akan tujuan organisasi, hubungan dan komunikasi antar manusia, kepemimpinan yang menyenangkan, tingkatan organisasi, upah dan gaji, kesempatan untuk meningkatkan atau promosi, pembagian tugas dan tanggung jawab, kemampuan individu, perasaan diterima dalam kelompok, dinamika lingkungan dan kepribadian.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman serta terciptanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawai maupun rekan kerja dalam lingkungan kerja tersebut. Menurut Nitisemito (2000 : 135), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain : faktor fisik, faktor kimia, faktor biologis dan faktor psikologis. Semua faktor tersebut dapat menimbulkan gangguan terhadap suasana kerja dan berpengaruh terhadap kesehatan dan semangat kerja tenaga kerja.

Lingkungan fisik yang tertata dengan baik akan menimbulkan semangat kerja pegawai, namun pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung lingkungan

fisik kerja banyak mengalami masalah yang dapat menyebabkan pengaruh negatif terhadap semangat kerja. Berdasarkan pengamatan penulis, pada ruangan sekretariat yang merupakan sentral pelayanan kantor belum cukup layak untuk menjalankan fungsinya, warna cat ruangan ini agak pudar, kursi kerja yang ada kurang memadai dan diletakkan membelakangi pintu masuk membuat pegawai menjadi kurang nyaman bekerja di ruangan ini, karena banyaknya orang yang melewati pintu ketika jam kerja. Padahal menurut Moekijat (2002 : 122) salah satu prinsip penataan ruangan kantor adalah kesatuan- kesatuan perlengkapan dan peralatan yang banyak hubungan dengan masyarakat harus ditempatkan sedemikian rupa, sehingga mudah didatangi dan tidak mengganggu bagian-bagian lain. Penataan ruangan pun belum efektif ditandai dengan penempatan inventaris dan alat kantor lainnya yang membuat ruangan terkesan sempit dan memperpanjang jalur kerja pegawai.

Berikut data Pemanfaatan Inventaris kantor Inspektorat Daerah pada Kabupaten Sijunjung.

Tabel 2 : Inventaris Bagian Sekretariat di Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung

No	Alat-Alat Kantor	Kriteria pemanfaatan inventaris	
		Baik	Kurang baik
1	Komputer		✓
3	Lemari Kayu		✓
4	Meja tulis		✓
5	Kursi Tamu	✓	
6	Filing Cabinet		✓
7	Meja Biro	✓	
8	Kipas Angin		✓
9	Telepon		✓

Sumber : pengamatan dan wawancara penulis Tahun 2013

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa inventaris di Kantor Inspektorat Daerah kabupaten Sijunjung masih belum dimanfaatkan semestinya dalam bekerja, kecuali kursi tamu dan meja biro, sehingga inventaris yang disediakan untuk menunjang kerja pegawai malah menjadi alasan tidak efektifnya lingkunga fisik kerja di kantor tersebut. Beberapa komputer di kantor Inspektorat Daerah jarang digunakan dalam bekerja, sehingga komputer yang masih memiliki kondisi fisik yang baik dibiarkan terbengkalai dan berdebu, hal ini disebabkan pegawai lebih memilih menggunakan komputer pribadi/laptop. Lemari kaca dibiarkan berantakan sehingga data/ *file* yang disimpan di dalamnya berrtumpukan dan tidak tersusun, apabila terdapat data/file baru yang ingin diarsipkan pegawai lebih memilih letakkan begitu saja di meja kerja pegawai dibandingkan meletakkan di dalam *filing cabinet* yang sudah disediakan. Hal ini akan menyebabkan masalah dalam penemuan kembali data yang sewaktu-waktu diperlukan dan ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja karena keberadaan tumpukan file di meja kerja. Selain itu, kipas angin yang berada di setiap ruangan dibiarkan hidup selama jam kerja walaupun pegawai tidak berakhivitas di ruangan tersebut yang mengurangi ketahanan kipas angin dan menyebabkan tingginya resiko kerusakan, hal ini berbanding terbalik dengan pemanfaatan telepon, kegunaan telepon sudah tergantikan oleh alat komunikasi yang lebih canggih seperti telepon genggam (*handphone*). Fenomena-fenomena yang penulis jabarkan diatas dapat dilihat dalam bentuk foto pada lampiran 1.

Selain masalah pemanfaatan inventaris kantor, lingkungan fisik kerja di Kantor Inspektorat Daerah juga memiliki masalah yang berbeda dalam setiap

ruangannya seperti masalah penerangan, intensitas warna, sirkulasi udara dan tingkat kebisingan, padahal hal tersebut merupakan indikator lingkungan fisik kerja sesuai dengan pendapat Moekijat (2002:135) bahwa beberapa faktor yang penting dalam kondisi fisik kerja kebanyakan kantor adalah: penerangan, intensitas warna, musik, udara dan tingkat kebisingan.

Pada bagian sekretariat, masalah yang muncul mengenai penerangan, hal ini disebabkan ruangan ini cukup besar namun masih menggunakan 1 lampu yang tidak menjangkau ke sudut ruangan, selain itu posisi ruangan yang berada di bagian belakang membuat kondisi ruang nagak redup. Pada Irban (Inspektur Pembantu) I, warna cat yang sudah pudar menyebabkan pegawai kurang bersemangat dalam bekerja, karena secara tidak langsung warna pada suatu ruangan mempengaruhi tingkah laku pegawai di ruangan tersebut. Pada Irban (Inspektur Pembantu) II, posisi ruangan yang terletak agak di sudut bangunan kantor membuat ruangan kurang memiliki sirkulasi udara yang baik ditambah lagi di ruangan ini ventilasi udara masih sedikit. Hal ini juga menyebabkan pencahayaan di ruangan ini menjadi kurang. Pada Irban III yang terletak bersebelahan dengan ruangan sekretariat membuat tingkat kebisingan lebih tinggi dibanding dua Irban lainnya, karena ruangan ini paling dekat dengan jalan raya. Hal tersebut menyebabkan konsentrasi pegawai akan terganggu. Bila hal ini berlanjut akan membawa dampak negatif bagi kantor, karena semangat kerja pegawai akan menurun dan produktivitas akan berkurang.

Rendahnya semangat kerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung diduga juga dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal antarpegawai.

Apabila terjadi gangguan terhadap komunikasi, maka juga akan berdampak buruk terhadap semangat kerja pegawai. Tetapi dalam praktiknya, komunikasi interpersonal khususnya komunikasi dengan pegawai(dari pegawai dengan atasan) tidaklah berjalan semudah seperti yang diharapkan. Terdapat beberapa hal yang mengganggu efektifitas komunikasi interpersonal seperti, latar belakang komunikan dan komunikator, kesetaraan, keterbukaan, sikap positif serta sikap saling mendukung.

Latar belakang pendidikan yang bervariasi dapat berdampak negatif pada komunikasi interpersonal di kantor tersebut, seperti mimicu munculnya kesalahpahaman pengertian pesan dan informasi, hal inilah yang diduga sebagai penyebab munculnya masalah komunikasi interpersonal. Purwanto (2011:17) mengatakan bahwa perbedaan latar belakang pendidikan, ekonomi, budaya, perbendaharaan bahasa, dan pernyataan emosional dapat menimbulkan munculnya kesalahpahaman antara pemberi dan penerima pesan dalam berkomunikasi. Kenyataan lainnya menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan antara atasan dan bawahan ataupun komunikasi sesama pegawai sering diarahkan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai (Danim, 2004 : 102). Hal ini dapat terjadi oleh berbagai faktor intern maupun ekstern kantor. Akibat dari kesulitan komunikasi tersebut menyebabkan semangat kerja pegawai menurun Menurut Robbins (2010:78) komunikasi memiliki empat fungsi utama yaitu pengendalian, motivasi yang berarti mengungkapkan semangat kerja, dan memberikan informasi.

Dilihat dari latar belakang pendidikannya, pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung memiliki jenis dan latar belakang yang bervariasi.

Tabel 3. Latar Belakang Pendidikan Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung

No	Tingkat pendidikan	Jumlah pegawai
1	SMA Sederajat	6 orang
2	Gelar S1	19 orang
3	Gelar S2	5 orang
Jumlah :		30 orang

Sumber : Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung tahun 2013

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa pegawai Inspektorat Daerah memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. 6 orang pegawai yang masih memiliki tingkat pendidikan SMA Sederajat mengindikasikan kemampuan pegawai yang kurang dalam menyampaikan dan menerima pesan dalam berkomunikasi dibandingkan dengan 19 orang pegawai yang sudah memiliki gelar S1. Dan selanjutnya 5 orang pegawai yang memiliki gelar S2 akan diduga lebih baik dalam menyampaikan dan menerima pesan. Kesenjangan tingkat pendidikan inilah yang diduga memicu kesalahpahaman dalam berkomunikasi di Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung.

Selanjutnya berdasarkan wawancara penulis dengan pegawai kantor Inspektorat daerah pada Desember 2013 penulis mengindikasikan masih terdapat banyak masalah terkait komunikasi Interpersonal, hal ini ditandai dengan adanya pegawai yang saling tidak mengenal satu sama lainnya, sebagian besar pegawai hanya mengenal dan berkomunikasi dengan pegawai yang satu ruangan saja. Padahal

setiap hari pegawai tersebut melakukan aktifitas di gedung yang sama. namun berdasarkan pengamatan penulis, pada jam kerja ada beberapa pegawai yang mendiskusikan suatu masalah dalam pekerjaan mereka namun tidak meminta pendapat dengan pegawai lainnya walaupun mereka bekerja dalam ruangan yang sama, hal tersebut mengindikasikan tidak adanya kesetaraan dalam komunikasi interpersonal pegawai. Penulis juga menemukan kurangnya keterbukaan antar pegawai yang menyebabkan terjadinya kesalahpahaman persepsi pembagian tugas. Selain itu, penulis menemukan beberapa pegawai yang tidak mengetahui nama lengkap dari pimpinan mereka, mereka hanya tahu nama panggilan saja. Padahal komunikasi interpersonal pada kantor sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang akan dipertanggungjawabkan pegawai. Pelaksanaan komunikasi interpersonal merupakan realisasi upaya menjalin hubungan baik dengan warga kantor. Proses yang harusnya terjadi adalah pelaksanaan komunikasi yang baik, terbuka dan berlangsung dua arah. Namun hal tersebut belum terjadi di kantor Inspektorat Kabupaten Sijunjung.

Berdasarkan permasalahan dari uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti “ Pengaruh Lingkungan Fisik Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Semangat kerja pegawai rendah, ditandai dengan tingkat absensi pegawai yang cukup tinggi.
2. Penataan Inventaris kantor belum efektif yang menyebabkan inventaris tidak terurus dan arus kerja semakin panjang.
3. Proses pekerjaan menjadi terhambat dan membutuhkan waktu yang lama dan tidak efektif.
4. Kurangnya komunikasi interpersonal antar pegawai di lingkungan kantor yang menyebabkan kurang efektifnya suasana kantor.
5. Adanya pegawai yang saling tidak mengenal yang menyebabkan tidak kondusifnya hubungan interpersonal.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka dalam pelaksanaan penelitian ini penulis membatasi masalah pada “Pengaruh Lingkungan fisik kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan permasalahan penelitian ini adalah :

1. Sejauhmana pengaruh lingkungan fisik kerja terhadap semangat kerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung?
2. Sejauhmana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja pegawai Inspektorat Derah Kabupaten Sijunjung?

3. Sejauhmana pengaruh lingkungan fisik kerja dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh lingkungan fisik kerja terhadap semangat kerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung.
2. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung.
3. Pengaruh lingkungan fisik kerja dan komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung.

F. Manfaat Penelitian

Setelah melakukan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Penulis, sebagai pengalaman dalam bidang penelitian ilmiah serta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1).
2. Lembaga pendidikan, guna memberikan informasi awal dan bahan referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang kondisi objektif dilapangan bagi pihak-pihak tertentu yang bermaksud mengembangkan atau melakukan penelitian serupa ditempat lain.
3. Kantor, sebagai bahan pengetahuan dan masukan pada kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawai.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja atau moral kerja adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan (Danim, 2004:48). Semangat kerja yang menggambarkan suatu perasaan, ini memang agak berhubungan dengan tabiat (jiwa) semangat kerja kelompok. Untuk kerja kelompok, pekerjaan yang lazim menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja, apabila para pekerja nampaknya merasa senang, maka mereka optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompoknya, serta ramah dengan satu sama lainnya (Handoko, 2004:76).

Sedangkan menurut Hasibuan (2010:76) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Moekijat (2002:130), menyatakan semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuensi dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja yang rendah dihubungkan dengan ketidaktenangan atau kegelisahan. Sehubungan

dengan itu Purwanto (2009:83) menyatakan bahwa “ semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya, semangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang”.

Nitisemito mendefinisikan semangat kerja sebagai :

Kegiatan melakukan pekerjaan secara giat, sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Dengan meningkatnya semangat dalam bekerja, akan mengurangi absensi, kemungkinan berpindah pegawai dan sebagainya (2000:160).

Semangat kerja yang baik dapat dilihat apabila pegawai merasa senang dan optimis mengerjakan seluruh tugas-tugasnya. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila pegawai nampak tidak puas, lekas marah, suka membantah, gelisah dan pesimis terhadap tugas dan pekerjaannya. Jadi, dari beberapa pendapat di atas, maka dapat dinyatakan, bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat memperkecil kekeliruan-kekeliruan serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

b. Indikator Semangat Kerja

Tinggi rendahnya semangat kerja dapat dilihat dan diperhatikan dari beberapa hal yang merupakan tanda-tanda dari semangat kerja itu sendiri, tanda-tanda tersebut disebut indikator. Menurut Purwanto (2009:85), indikator semangat kerja adalah:

1. Antusiasme pegawai
2. Keaktifan dan keikutsertaan pegawai dalam mengikuti kegiatan kantor
3. Kesediaan pegawai untuk bekerjasama
4. Inisiatif dan kreativitas pegawai dalam melaksanakan tugas
5. Loyalitas pegawai

Indikasi-indikasi yang menunjukkan turunnya semangat kerja pegawai menurut Nitisemito (2000:97) adalah sebagai berikut.

- 1) Turun atau rendahnya produktivitas kerja
Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah ditunjukkan dengan menurunnya produktivitas kerja yang dapat diukur dan dibandingkan dengan waktu sebelumnya.
- 2) Tingkat absensi yang tinggi
Tingkat absensi yang tinggi sebenarnya merupakan salah satu indikasi menurunnya semangat kerja pegawai.
- 3) Tingkat perpindahan buruh yang tinggi
Bila dalam suatu perusahaan tingkat keluar masuk pegawai naik daripada sebelumnya, hal ini juga merupakan indikasi menurunnya semangat kerja pegawai.
- 4) Tingkat kerusakan yang tinggi
- 5) Kegelisahan terdapat dimana-mana
Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat dan kegairahan kerja pegawai menurun.
- 6) Tuntutan yang sering terjadi
Tuntutan merupakan tindakan yang terjadi akibat ketidakpuasan pegawai dalam bekerja.
- 7) Pemogokan

Ada beberapa tanda atau indikator apabila semangat kerja di sebuah kantor menurun, diantaranya rendahnya produktifitas pegawai, absensi yang tinggi, kerusakan inventaris yang meningkat sepanjang waktu, kegelisahan pegawai membuat mereka tidak betah berada di kantor, serta pegawai sering melakukan protes dan pemogokan sebagai wujud ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Sebelum terjadi hal-hal seperti diatas, maka dapat dilakukan pencegahan,

diantaranya memperhatikan lingkungan fisik kerja dan menjadikan komunikasi antarprabadi (interpersonal) agar tetap terjalin baik di antara warga kantor.

c. Sebab turunnya Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2000:167) ada beberapa penyebab turunnya semangat kerja pegawai, diantaranya yang bersifat material dan nonmaterial.

1. Faktor material, meliputi rendahnya upah yang diterima, lingkungan fisik yang kurang baik, dan lainnya.
2. Faktor nonmaterial, meliputi penghargaan sebagai manusiawi, kebutuhan berpartisipasi, hubungan dan komunikasi antarsesama.

Jadi turunnya semangat kerja pegawai karena kurang terpuaskannya kebutuhan mereka, baik secara material maupun nonmaterial. Kurang puasnya tersebut dapat terjadi sejak awal bekerja atau karena menurunnya kepuasan karena suatu perubahan, seperti perubahan keputusan dan kepemimpinan di kantor tersebut

d. Alat ukur semangat kerja

Menurut Anwar (2013:353) semangat kerja pegawai dapat diukur dari beberapa faktor. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.

1. Tingkat disiplin kerja

Tingginya tingkat disiplin juga merupakan alat ukur menilai tingginya semangat kerja. Menurut Davis dalam Anwar (2013:353) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi. Hal ini ditandai dengan rendahnya absensi, mematuhi peraturan kantor dan merasa puas dalam bekerja.

2. Tingkat kerjasama

Dengan kerjasama yang baik menandakan adanya semangat kerja yang tinggi di lingkungan kerja tersebut. Dengan terjalin kerjasama juga membantu dalam efektifitas dan efisiensi penyelesaian kerja.

Meningkatkan semangat kerja juga ditandai dengan beberapa hal, rendahnya absensi, kepuasan pegawai dalam bekerja, pegawai disiplin dan mematuhi peraturan di kantor tersebut, serta adanya kerjasama dalam menyelesaikan tugas dan perintah pimpinan. Semangat kerja dapat menciptakan suasana dan kondisi yang kondusif di sebuah kantor untuk mencapai efektifitas dan efisiensi tugas.

e. Faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Nawawi (2003:96) menyatakan, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah sebagai berikut.

- 1) Faktor minat/perhatian terhadap pekerjaan
- 2) Faktor upah atau gaji
- 3) Faktor status sosial berdasarkan jabatan
- 4) Faktor tujuan yang mulia dan pengabdian
- 5) Faktor suasana lingkungan kerja
- 6) Hubungan manusiawi yang dikembangkan

Sedangkan menurut Purwanto (2009:84) adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan perlu mendapat perhatian pemimpin adalah :

1. Adanya tingkat kehidupan yang layak
2. Adanya perasaan terlindung, ketenteraman dalam bekerja.
3. Adanya kondisi bekerja yang menyenangkan
4. Suasana dan rasa kekeluargaan
5. Perlakuan yang adil dari atasannya
6. Pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan-sumbangan dan jasa-jasa yang diperbuat.

7. Terdapat perasaan berhasil dan kesadaran untuk ingin berkembang.
8. Kesempatan berpartisipasi dan keikutsertaan dalam menentukan kebijakan.
9. Kesempatan untuk tetap memiliki rasa harga diri.

Jadi ada banyak hal yang dalam mempengaruhi semangat kerja, diantaranya kepemimpinan, kompensasi yang diterima pegawai, penghargaan yang diberikan kepada pegawai, sehingga pegawai merasa bangga dan puas dengan pekerjaannya. Kemampuan untuk bergaul dan berkomunikasi dengan teman sejawat di tempat kerja juga menjadi penting dalam mempengaruhi semangat kerja pegawai.

2. Lingkungan fisik kerja

a. Pengertian Lingkungan kerja

Semangat dan kegairahan kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tersebut antara lain adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan, mutasi, promosi dan masih banyak lagi faktor-faktor lain. Di samping faktor-faktor tersebut masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat dan kepuasan kerja pegawai, yaitu lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2000 : 135), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain : faktor fisik, faktor kimia, faktor biologis dan faktor psikologis. Semua faktor tersebut dapat menimbulkan gangguan terhadap suasana kerja dan berpengaruh terhadap

kesehatan dan keselamatan tenaga kerja. Lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh pekerja untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif. Oleh karena itu pengaturan lingkungan kerja harus ditangani atau dirancang sedemikian rupa sehingga menjadi kondusif terhadap perkerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Ananta (2008:3) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi seseorang dalam bekerja. Adanya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif. Faktor lain di dalam lingkungan kerja dalam perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan pegawai di dalam perusahaan.

b. Pengertian Lingkungan fisik kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Ananta (2008:3) lingkungan fisik kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Komarudin (2002:142) Lingkungan fisik kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

Menurut Nitisemito(2000 : 135) Lingkungan fisik kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain yang dapat menimbulkan semangat kerja atau bahkan dapat menurunkan semangat kerja itu sendiri. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan fisik kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar

tempat kerja pegawai lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

c. Indikator Lingkungan fisik kerja

Menurut Moekijat (2002: 135) ada beberapa faktor yang penting dari kondisi-kondisi fisik kerja dalam kebanyakan kantor adalah:

1. Penerangan
2. Intensitas warna
3. Musik
4. Udara
5. Dan Suara/ Kebisingan

Perencanaan untuk lingkungan fisik tidak dapat dipertimbangkan secara terpisah daripada bidang-bidang perencanaan kantor yang penting lainnya. Semuanya harus dikoordinasikan secara bersama-sama, agar dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi pegawai dan menimbulkan semangat kerja yang baik pula. Sedangkan menurut Mills (1991:405) ada beberapa faktor untuk memenuhi kebutuhan kantor, yaitu berhubungan dengan kondisi kerja harus lebih baik daripada yang ditetapkan undang-undang.

1. Dekorasi
Dekorasi sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja, lingkungan yang tidak menarik dapat menyebabkan depresi.
2. Ruang masuk dan ruang tunggu untuk umum
3. Kantor umum
4. Ruang penitipan dan kamar kecil
Keduanya harus kelihatan bersih, namun tidak berarti harus menggunakan warna putih melulu, warna pastel dan warna kontras dapat digunakan.
5. Ruang pertolongan pertama dan ruang istirahat
6. Kebersihan
7. Ventilasi
8. Suhu, dan
9. Penerangan

d. Pentingnya Lingkungan fisik kerja

Moekijat (2002 : 144) mendefinisikan pentingnya lingkungan fisik kerja berdasarkan indikator-indikatornya, setiap indikator memiliki peranan yang berbeda dalam sebuah kantor, yaitu :

1. Penerangan

Penerangan yang baik akan menimbulkan produktifitas yang bertambah, kualitas pekerjaan yang lebih baik, mengurangi ketegangan mata dan kelelahan rohaniah, semangat kerja pegawai yang lebih baik, prestise yang lebih baik untuk kantor.

2. Intensitas warna

Perpaduan warna yang baik akan mempercantik kantor, memperbaiki suasana dan kondisi kantor, dan menimbulkan image kantor.

3. Musik

Musik dapat menghasilkan pola tingkah laku yang baik dalam bekerja.

4. Udara

Udara yang baik dapat menambah kesehatan dan semangat pegawai.

5. Suara/ kebisingan

Suara yang gaduh dapat menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran.

Seluruh indikator dalam lingkungan fisik kerja memiliki peranan masing-masing dalam menciptakan kondisi yang baik untuk bekerja, namun secara keseluruhan tujuan penting dari lingkungan fisik kerja adalah menciptakan kondisi yang nyaman dan baik untuk melakukan aktifitas kerja sehingga menimbulkan semangat kerja yang semakin membaik dalam setiap periode kerja.

3. Komunikasi Interpersonal

a. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Menurut Cangara (2008:32) komunikasi interpersonal adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah proses pengiriman

dan penerimaan pesan – pesan antara dua orang atau diantara sekelompok kecil orang – orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi didalam diri sendiri, didalam diri manusia terdapat komponen – komponen komunikasi seperti sumber, pesan, saluran penerima dan balikan. Dalam komunikasi interpersonal hanya seorang yang terlibat. Pesan mulai dan berakhir dalam diri individu masing – masing. Komunikasi interpersonal mempengaruhi komunikasi dan hubungan dengan orang lain. Suatu pesan yang dikomunikasikan, bermula dari diri seseorang (Muhammad,2009: 158).

Setelah melalui proses interpersonal tersebut, maka pesan – pesan disampaikan kepada orang lain. Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi antara seseorang dengan seseorang lainnya atau biasnya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikannya. Dengan bertambahnya orang – orang yang terlibat dalam komunikasi menjadi bertambah komplekslah komunikasi tersebut (Muhammad, 2009 : 159).

Komunikasi antarpribadi juga didefinisikan sebagai komunikasi yang terjadi diantara dua orang yang mempunyai hubungan yang terlihat jelas diantara mereka, misalnya percakapan seseorang ayah dengan anak, sepasang suami istri, guru dengan murid, dan lain sebagainya. Dalam definisi ini setiap komunikasi baru dipandang dan dijelaskan sebagai bahan – bahan yang terintegrasi dalam tindakan komunikasi antarpribadi (Devito, 1997 : 199).

Pentingnya suatu komunikasi interpersonal ialah karena prosesnya memungkinkan berlangsung secara dialogis. Dialog adalah bentuk komunikasi antarpribadi yang menunjukkan terjadinya interaksi. Mereka yang terlibat dalam komunikasi bentuk ini berfungsi ganda, masing – masing menjadi pembicara dan pendengar secara bergantian. Dalam proses komunikasi dialogis nampak adanya upaya dari para pelaku komunikasi untuk terjadinya pergantian bersama (*mutual understanding*) dan empati. Dari proses ini terjadi rasa saling menghormati bukan disebabkan status sosial melainkan didasarkan pada anggapan bahwa masing – masing adalah manusia yang berhak dan wajib, pantas dan wajar dihargai dan dihormati sebagai manusia.

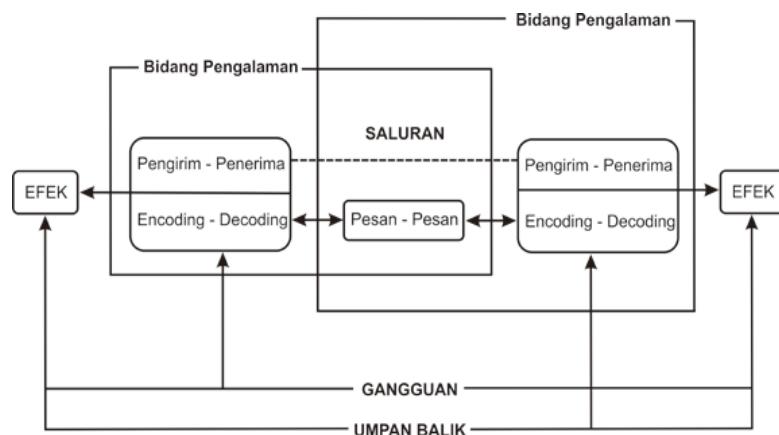
Komunikasi interpersonal dibandingkan dengan komunikasi lainnya, dinilai paling ampuh dalam kegiatan mengubah sikap, kepercayaan, opini dan perilaku komunikator. Ketika menyampaikan pesan, umpan balik berlangsung seketika (*immediate feedback*) mengetahui pada saat itu tanggapan komunikator terhadap pesan yang dilontarkan pada ekspresi wajah dan gaya bicara. Apabila umpan balik positif, artinya tanggapan itu menyenangkan, kita akan mempertahankan gaya komunikasi sebaliknya jika tanggapan komunikasi negatif, maka harus mengubah gaya komunikasi sampai komunikasi berhasil.

Oleh karena keampuhan dalam mengubah sikap, kepercayaan, opini dan perilaku komunikator itulah maka bentuk komunikasi interpersonal seringkali digunakan untuk menyampaikan komunikasi persuasif (*persuasive communication*) yakni suatu teknik komunikasi seara psikologis manusiawi yang

sifatnya halus, luwes berupa ajakan, bujukan atau rayuan. Dengan demikian maka setiap pelaku komunikasi akan melakukan empat tindakan yaitu membentuk, menyampaikan, menerima dan mengolah pesan, keempat tindakan tersebut lazimnya berlangsung secara berurutan dan membentuk pesan diartikan sebagai menciptakan ide atau gagasan dengan tujuan tertentu.

b. Model Komunikasi Interpersonal

Dalam proses komunikasi antarpribadi atau komunikasi interpersonal arus komunikasi yang terjadi adalah sirkuler atau berputar, artinya setiap individu mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi komunikator dan komunikan. Karena dalam komunikasi atarpribadi efek atau umpan balik dapat terjadi seketika. Untuk dapat mengetahui komponen – komponen yang terlibat dalam komunikasi antarpribadi dapat dijelaskan melalui gambar berikut :



Gambar 1. Bagan Model Komunikasi Interpersonal Secara Umum

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa komponen – komponen komunikasi antarpribadi adalah sebagai berikut : (Purwanto, 2011:13)

1. Pengirim mempunyai ide atau gagasan

Sebelum proses penyampaian pesan dapat dilakukan, pengirim pesan harus menyiapkan ide atau gagasan apa yang ingin disampaikan kepada pihak lain atau *audiens*.

2. Pengirim mengubah ide menjadi suatu pesan

3. Pengirim menyampaikan pesan

4. Penerima menerima pesan

5. Penerima menafsirkan pesan

Setelah menerima pesan, tahap selanjutnya adalah bagaimana ia dapat menafsirkan pesan. Suatu pesan harus mudah dimengerti dan tersimpan di dalam benak pikiran si penerima pesan.

6. Umpulan balik

c. Indikator Komunikasi Interpersonal

Indikator Komunikasi Interpersonal dimulai dengan lima kualitas umum yang dipertimbangkan yaitu keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), sikap mendukung (*supportiveness*), sikap positif (*positiveness*), dan kesetaraan (*equality*). (Devito, 1997:227).

- 1) Keterbukaan (*Openness*)

Terbuka dalam pengertian ini adalah mengakui bahwa perasaan dan pikiran yang seseorang lontarkan adalah memang miliknya dan orang tersebut bertanggungjawab atasnya.

- 2) Empati (*empathy*)

Henry Backrack (1976) mendefinisikan empati sebagai "kemampuan seseorang untuk 'mengetahui' apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu, dari sudut pandang orang lain itu, melalui kacamata orang lain itu."

- 3) Sikap mendukung (*supportiveness*)

Komunikasi yang terbuka dan empatik tidak dapat berlangsung dalam suasana yang tidak mendukung.

- 4) Sikap positif (*positiveness*)

Setiap individu mengkomunikasikan sikap positif dalam komunikasi interpersonal dengan sedikitnya dua cara: (1) menyatakan sikap positif dan (2) secara positif mendorong orang yang menjadi teman kita berinteraksi.

- 5) Kesetaraan (*equality*)

Dalam setiap situasi, barangkali terjadi ketidaksetaraan.

d. Klasifikasi Komunikasi Interpersonal

1) Klasifikasi Komunikasi Interpersonal

Muhammad (2009:159) mengembangkan klasifikasi komunikasi interpersonal menjadi interaksi intim, percakapan sosial, interogasi atau pemeriksaan dan wawancara.

- a) Interaksi intim termasuk komunikasi di antara teman baik, anggota keluarga, dan orang-orang yang sudah mempunyai ikatan emosional yang kuat.
- b) Percakapan sosial adalah interaksi untuk menyenangkan seseorang secara sederhana.
- c) Interogasi atau pemeriksaan adalah interaksi antara seseorang yang ada dalam kontrol, yang meminta atau bahkan menuntut informasi dari yang lain.
- d) Wawancara adalah salah satu bentuk komunikasi interpersonal di mana dua orang terlibat dalam percakapan yang berupa tanya jawab.

e. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Menurut Purwanto(2011:27) seseorang berkomunikasi dengan orang lain tentu mempunyai tujuan tertentu, termasuk di dalam komunikasi interpersonal. Ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam komunikasi interpersonal, antara lain :

1. Menyampaikan informasi
Ketika berkomunikasi dengan orang lain, tentu saja seseorang memiliki berbagai tujuan, salah satunya agar mengetahui sesuatu yang penting.
2. Berbagi pengalaman
Bertujuan membagi pengalaman pribadi kepada orang lain mengenai hal-hal yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan.
3. Menumbuhkan simpati
Simpati adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh seseorang yang muncul dari lubuk hati untuk ikut merasakan perasaan si pemberi informasi.
4. Melakukan kerjasama
Bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu dan melakukan hal yang bermanfaat bagi kedua belah pihak.
5. Menceritakan kekecewaan atau kekesalan dan,
Biasanya bertujuan untuk mencari jalan keluar terhadap suatu masalah.

6. Menumbuhkan motivasi

Seseorang dapat memotivasi orang lain untuk melakukan hal positif.

Komunikasi interpersonal mempunyai 6 tujuan, antara lain (Muhammad, 2009:165) :

1) Menemukan Diri Sendiri

Bila individu terlibat dalam pertemuan interpersonal dengan individu lain maka individu tersebut belajar banyak tentang diri sendiri maupun orang lain.

2) Menemukan Dunia Luar

Banyak informasi yang seseorang ketahui datang dari komunikasi interpersonal, meskipun banyak jumlah informasi yang datang dari media massa hal itu seringkali didiskusikan dan akhirnya dipelajari atau didalami melalui interaksi interpersonal.

3) Membentuk Dan Menjaga Hubungan Yang Penuh Arti

Salah satu keinginan orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain.

4) Berubah Sikap dan Tingkah Laku

Banyak waktu dipergunakan untuk mengubah sikap dan tingkah laku orang lain dengan pertemuan interpersonal.

5) Untuk Bermain dan Kesenangan

Bermain mencakup semua aktivitas yang mempunyai tujuan utama adalah mencari kesenangan.

6) Untuk Membantu

Ahli-ahli kejiwaan, ahli psikologi klinis dan terapi menggunakan komunikasi interpersonal dalam kegiatan profesional untuk mengarahkan kliennya.

4. Pengaruh lingkungan fisik kerja terhadap semangat kerja pegawai

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, karena dengan adanya lingkungan dan fasilitas yang lengkap mendorong pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, merasa senang dan tidak malas, sehingga memacu semangat pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

Penciptaan lingkungan kerja yang sehat, baik dan menyenangkan akan mendorong perasaan dan kepuasan pegawai dalam bekerja, sehingga menumbuhkan semangat pegawai untuk bekerja lebih giat lagi sehingga tujuan kantor dapat tercapai dengan efektif dan effisien. Hal ini sesuai dengan pendapat Nitisemito (2000:183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Menurut Moekijat dalam Ananta (2008 : 4) pentingnya lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap :

1. Efisiensi
2. Penggunaan ruang lantai
3. Semangat kerja pegawai
4. Pengawasan dan komunikasi

Memperhatikan pada point 3, menunjukkan upaya meningkatkan semangat kerja pegawai harus didukung penciptaan lingkungan kerja yang baik dan bermutu agar tercapai efektivitas dan efisiensi kerja yang tinggi. Menurut Mills (1991:406) Efek sebuah kantor yang dapat dilihat pada semangat kerja staf atau pegawainya, lingkungan yang tidak menarik menimbulkan depresi, lingkungan yang menyenangkan menghasilkan kerja yang baik. Perubahan dibutuhkan untuk penciptaan lingkungan kerja yang mendukung semangat kerja, karena ketidakadaan perubahan dapat menyebabkan kebosanan.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai kantor dan menentukan efektifitas dan efisiensinya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan pegawai tersebut.

5. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja pegawai

Kemampuan berkomunikasi antar pegawai sangatlah penting, karena dengan adanya komunikasi maka pesan-pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik, sehingga apa yang menjadi tujuan akan dapat tercapai. Dimana komunikasi dikatakan efektif, jika menimbulkan lima hal,yaitu (1) pengertian, (2) kesenangan (3) pengaruh pada sikap (4) hubungan yang makin baik, dan (5) tindakan (Rahmat,2003:39). Dari penjelasan tersebut, diketahui bahwa komunikasi internal yang efektif ditandai dengan komunikasi interpersonal antar pegawai yang baik. Komunikasi interpersonal yang efektif telah lama dikenal sebagai dasar untuk berhasilnya suatu organisasi dna kantor. Maka dari itu perlu diketahui konsep-konsep dasar komunikasi (Muhammad, 2009:158). Konsep dasar yang baik juga menimbulkan komunikasi interpersonal yang baik pula, dan berdampak langsung kepada hubungan intereprsonal dan kenyamanan pegawai dalam bekerja sehingga tercipta semangat kerja yang tinggi.

Kemampuan untuk bergaul dengan teman sejawat tentu membutuhkan komunikasi interpesonal yang baik dan dapat dimengerti oleh pemberi dan penerima pesan. Adanya gangguan pada komunikasi interpersonal juga akan berpengaruh negatif terhadap semangat kerja pegawai. Menurut Cangara (2008:60) adapun fungsi komunikasi interpersonal adalah untuk meningkatkan

hubungan insani, menghindari konflik probadi, mengurangi ketidakpastian di kantor, serta berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan teman sekerja. Namun demikian, tentu tidak selamanya komunikasi yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan lancar, kenyataannya menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan antara atasan dan bawahan ataupun komunikasi sesama pegawai mengalami berbagai macam kesulitan. Akibat dari kesulitan komunikasi tersebut menyebabkan semangat kerja pegawai menurun (Danim, 2004 : 21).

B. Penelitian yang Relevan

Berdasarkan kajian pustaka yang dilakukan ini kemukakan beberapa hasil penelitian yang ada kaitannya dengan variabel yang diteliti :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzar (2010) mengungkapkan dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan fisik kerja terhadap Semangat Kerja Pada PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dharmasraya” menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan fisik kerja terhadap semangat kerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Wina Susi (2008) mengungkapkan dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya” menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Inteperrsonnal dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.

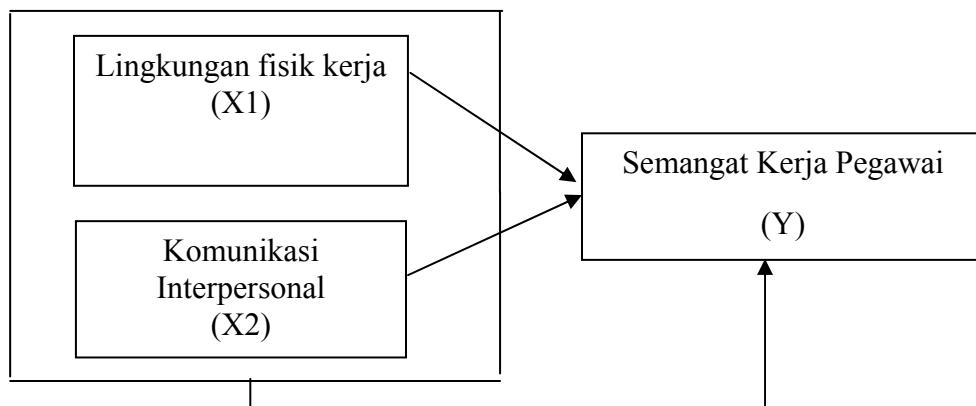
Walaupun telah ada penelitian terdahulu yang membahas mengenai lingkungan fisik kerja, namun penelitian yang penulis telah lakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan fisik kerja dan komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja pegawai kantor Inspektorat Daerah.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian teori dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik kerja(X_1), dan komunikasi interpersonal(X_2), dapat mempengaruhi Semangat kerja Pegawai (Y). Menurut Nitisemito(2000 : 135) Lingkungan fisik kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, yang dapat menimbulkan semangat kerja atau bahkan dapat menurunkan semangat kerja itu sendiri. Maka semakin baik lingkungan fisik kerja, akan berdampak positif pula kepada semangat kerja pegawai.

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka (Cangara,2008:32). Komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan – pesan antara dua orang atau diantara sekelompok kecil orang – orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Komunikasi yang baik dalam sebuah kantor akan berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai dan sebaliknya apabila terdapat gangguan dalam komunikasi interpersonal pegawai, maka semangat kerja juga akan menurun dalam jangka waktu tertentu.

Selain itu, lingkungan fisik kerja dan komunikasi interpersonal juga secara bersama-sama mempengaruhi semangat kerja di sebuah kantor. Semangat kerja akan meningkat apabila lingkungan fisik kerja baik dan komunikasi interpersonal juga baik. Namun apabila ada perubahan pada keduanya atau salah satu diantaranya, maka akan menyebabkan perubahan pula pada semangat kerja para pegawai. Dari uraian di atas dapat penulis gambarkan sebuah kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2 : Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya masih harus di uji. Berdasarkan rumusan masalah yang penulis terapkan sebelumnya, maka hipotesis sebagai jawaban sementara, yaitu :

1. Lingkungan fisik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung.
Dengan Hipotesis $H_0 : \beta_1 = 0$ $H_a : \beta_1 \neq 0$
2. Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Insspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung.

Dengan Hipotesis $H_0: \beta_2 = 0$ $H_a: \beta_2 \neq 0$

3. Lingkungan fisik kerja dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung.

Dengan hipotesis $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$

$H_a: \beta_1 \neq 1$

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan fisik kerja pada kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung yang memperhatikan sirkulasi udara dan tingkat kebisingan, sudah cukup baik untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Artinya, lingkungan fisik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung.
2. Komunikasi interpersonal pada kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung yang memperhatikan empati dan sikap saling mendukung, sudah cukup baik untuk meningkatkan semangat kerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung. Artinya, komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung.
3. Lingkungan fisik kerja dan komunikasi interpersonal pada kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung secara bersama-sama sudah cukup baik untuk meningkatkan semangat kerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung. Artinya, lingkungan fisik dan komunikasi

interpersonal berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Penelitian ini memperlihatkan bahwa semangat kerja masih rendah dimana pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung memiliki antusiasme yang rendah dalam bekerja. Maka disarankan kepada Inspektur Daerah selaku pimpinan pada Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung hendaknya lebih meningkatkan kedisiplinan dan melakukan pengawasan dalam pengerjaan tugas oleh pegawai, sehingga pegawai lebih serius dan lebih taat dalam melaksanakan tanggungjawabnya, serta kepada pegawai hendaknya melaksanakan tugas tanpa paksaan sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan di kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung
2. Penelitian ini memperlihatkan masalah lingkungan fisik kerja di kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung khususnya pada pencahayaan/penerangan di ruang kerja masih kurang baik. Maka disarankan kepada Inspektur Daerah selaku Pimpinan pada Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung hendaknya dapat lebih memperhatikan penerangan pada ruang kerja pegawai agar dapat menciptakan lingkungan fisik kerja yang baik

dan kepada pegawai disarankan supaya lebih terbuka kepada pimpinan terkait masalah lingkungan fisik kerja agar dapat ditindaklanjuti.

3. Penelitian ini memperlihatkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung masih mengalami masalah dengan kesediaan bekerjasama saat bekerja. Maka disarankan kepada Inspektur Daerah selaku Pimpinan pada Inspektorat Daerah Kabupaten Sijunjung hendaknya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dengan memberikan tugas dalam bentuk kerjasama atau kelompok, sehingga dapat menimbulkan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan secara langsung juga akan berdampak positif pada efisiensi dan efektivitas penggerjaan tugas dan prosedur kerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama diharapkan memilih objek penelitian yang memiliki populasi yang lebih banyak, hal ini mengingat keterbatasan populasi dalam penelitian ini
5. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup pembahasan yang kecil dan diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini dan demi kesempurnaan penelitian ini, penulis berharap ada yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan alat uji yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Akhirmen.2004.*Statistik*.Padang: UNP

Arikunto, Suharsimi.2005.*Manajemen Penelitian*.Jakarta:Renika Cipta

_____. 2006. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta:Rineka Cipta

_____. 2007. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta

Ananta. 2008. "Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kota Surabaya". *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*. (Vol 8 No. 1). Hal 1-7

Anwar, Hairil. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda. *eJuornal Ilmu Pemerintahan*. (Vol 1 No. 1) Hal. 353

Cangara. 2008. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rieneka Cipta

Devito,Joseph. 1991. *Komunikasi Antarmanusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Fauzar. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Pada PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dharmasraya*. Skripsi. Padang : FE UNP

Griffin, Ricky W & Ebert, Ronald J. 2002. *Bisnis*. Jakarta : Prenhallindo

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen dalam Berbagai Perspektif*. Jakarta : Erlangga

Hasibuan,Melayu.2010.*Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta:Bumi Aksara

Idris.2010. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS*.Padang : UNP Press

Irianto, Agus.2007. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta:Prenada Media Group

Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi. 2008. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Komarudin. 2002. *Manajemen Kantor*. Trigenda Karya: Bandung