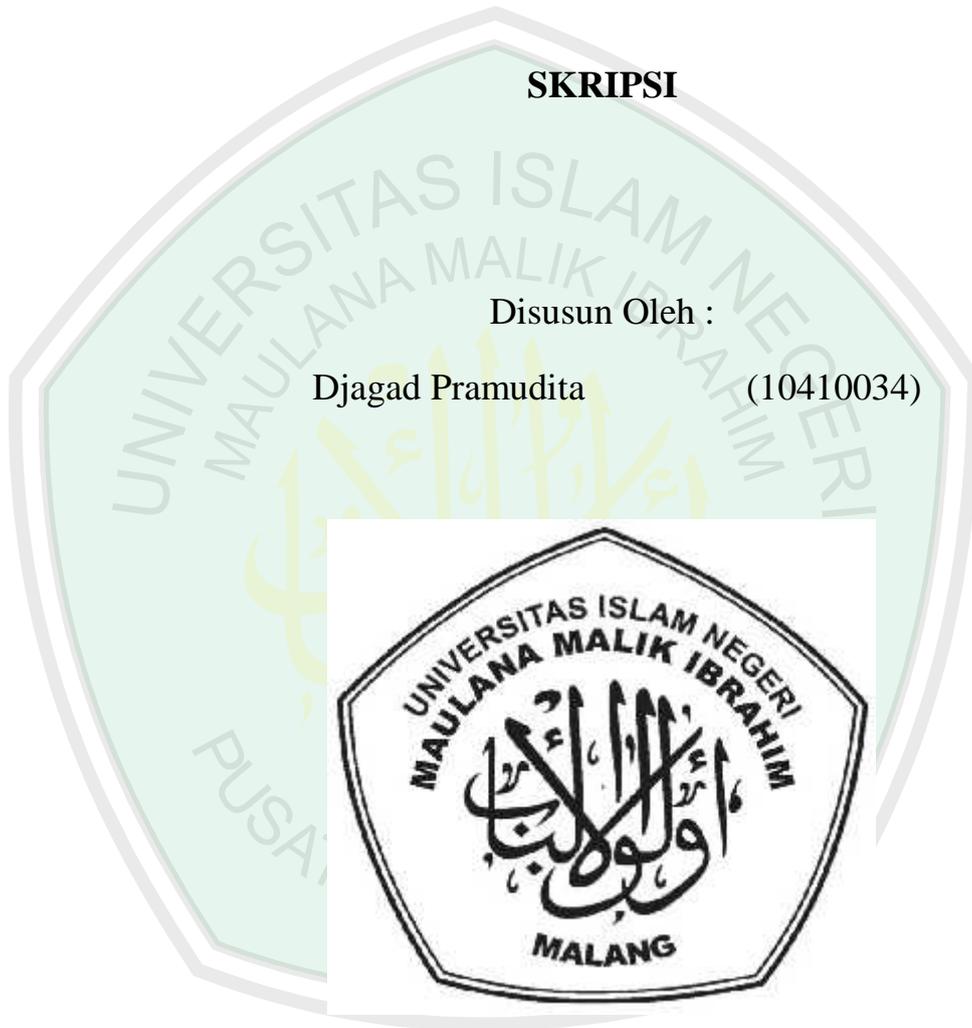


**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN
PSIKIS TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PT. BPRS BAKTI ARTHA
SEJAHTERA SAMPANG**

SKRIPSI

Disusun Oleh :

Djagad Pramudita (10410034)



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2016

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PSIKIS
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. BPRS
BAKTI ARTHA SEJAHTERA SAMPANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh :
Djagad Pramudita
NIM : 10410034

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2016

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PSIKIS
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. BPRS
BAKTI ARTHA SEJAHTERA SAMPANG**

SKRIPSI

Oleh

Djagad Pramudita (10410034)

Telah disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Endah Kurniawati P., M.Psi, Psikolog
NIP. 197505142000032003

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag
NIP. 197307102000031002

LEMBAR PERNGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PSIKIS TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. BPRS BAKTI ARTHA SEJAHTERA SAMPANG

SKRIPSI

Oleh:

Djagad Pramudita
10410034

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji dan Dinyatakan Sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi) Pada Tanggal,

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Ketua Penguji : Tristiadi Ardi Ardani, M.Si
NIP. 197201181999031002
2. Penguji Utama : Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si
NIP. 197008132001121001
3. Sekretaris : Endah Kurniawati P., M.Psi, Psikolog
NIP. 197505142000032003

Disahkan Oleh:
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag
NIP. 197307102000031002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Djagad Pramudita

NIM : 10410034

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa penelitian yang peneliti buat dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan psikis terhadap Semangat Kerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang”, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Demikian surat pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar peneliti bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 13 Januari 2016
Peneliti,

Djagad Pramudita
10410034

MOTTO

**Ada banyak cara yang bisa dilakukan untuk “MoveOn”
dan untuk benar-benar bisa bangkit maka semuanya itu
harus dimulai dari NIAT dan KEYAKINAN !!**



HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan ketulusan hati saya persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa mewarnai dan mengisi hari-hari di sepanjang perjalanan hidupku.

Ya Allah terimakasih Engkau telah hadirkan orang-orang yang senantiasa memberikan cinta, kasih sayang, perhatian, dukungan, nasehat yang tiada henti. Kepadanyalah kuperssembahkan skripsi ini. Teriring doa semoga kebaikannya Engkau balas dengan kebaikan yang berlimpah. Saya persembahkan karya ini untuk Mama dan Papa yang tiada henti memberikan kasih sayang, cinta dan do'a-do'anya yang telah menguatkan saya dalam segala kehidupanku. Untuk adik-adikku terimakasih atas do'a dan motivasinya. Untuk kakak-kakakku yang selalu memberikan nasehat, motivasi serta do'a-do'a. Untuk seseorang yang telah mengisi hari-hariku terimakasih engkau selalu memberikan motivasi, merawat dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan penelitian ini. Kau seperti memberiku keluarga baru, dengan hadirnya mama papa yang tak ada lelahnya memberi perhatian untukku. Tidak lupa untuk sahabat-sahabatku senasib seperjuangan yang saling memberikan semangat dikala lemah. Semoga Allah Memberkahi Hidup Kita Semua Amiin.. Saya persembahkan karya sederhana ini sebagai bukti kasih sayang dan tanda terima kasih atas semua cinta, pengorbanan, perhatian, dukungan, nasehat yang tiada henti. Teriring do'a semoga segala kebaikan dibalas oleh Allah SWT. Amiin..

KATA PENGANTAR

Dengan ucapan syukur alhamdulillah penulis senantiasa panjatkan kehadiran Allah SWT, karena semata-mata berkat kasih sayang, pertolongan dan karunia hidayah-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan psikis terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang ”. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan pada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW, yang telah menunjukkan manusia pada jalan kebenaran untuk menggapai ridhonya, begitu juga paga keluarga dan para sahabatnya. terselesaikannya penelitian ini tak luput dari bimbingan serta dorongan dari para pembimbing yang dengan kesabarannya memberikan bimbingan serta motivasi pada kami, demi terwujudnya penelitian ini. Untuk itu kami ucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo., M.Si selaku rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag selaku dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Endah Kurniawati P., M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan bekal ilmu yang sangat bermanfaat bagi kami.
5. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan semangat dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Marsudi selaku Manager PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang yang telah banyak membantu penelitian ini.
7. Semua karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang yang telah membantu dalam penelitian ini.

Semoga semua do'a, informasi, motivasi serta inspirasi yang telah diberikan kepada penulis, mendapat balasan dari Allah SWT dan menjadi amal baik diakhirat kelak. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan, dan kepada beliau-beliau yang banyak membantu dalam rangka penyelesaian skripsi ini, penulis hanya mampu mengucapkan banyak terima kasih, semoga Allah SWT memberikan balasan pahala yang melimpah, Amin. Akhirnya kepada Allah SWT penulis mengharapkan rahmat, taufik, hidayah dan karunia-Nya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk mahasiswa, lembaga, serta bagi pembaca. Semoga dengan skripsi ini dapat menambah pengembangan ilmu serta kemajuan dan kesejahteraan umat.

Malang, 13 Januari 2016

Peneliti

Djagad Pramudita

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GRAFIK	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II : LANDASAN TEORI	15
2.1 Semangat Kerja	15
2.1.1 Pengertian Semangat Kerja	15
2.1.2 Indikasi-indikasi Turunnya Semangat Kerja	18
2.1.3 Sebab-sebab Turunnya Semangat Kerja	20
2.1.4 Beberapa Cara untuk Meningkatkan Semangat Kerja	24
2.2 Lingkungan Kerja	26
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	26
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	29
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja	30
2.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja	32

2.3 Menurut Pandangan Islam.....	33
2.4 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja.....	35
2.5 Hipotesa.....	49
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....	50
3.1 Rancangan Penelitian.....	50
3.2 Identifikasi Variabel.....	50
3.3 Definisi Operasional.....	51
3.4 Populasi dan Sampel.....	52
3.5 Instrumen Penelitian.....	53
3.6 Metode Analisis Data.....	56
3.6.1 Pengujian Asumsi Klasik.....	56
3.6.2 Uji Normalitas Data.....	57
3.6.3 Uji Multikolinearitas.....	59
3.6.4 Uji Heteroskedastisitas.....	59
3.6.5 Uji Autokorelasi.....	60
3.7 Pengujian Hipotesis Penelitian.....	61
3.7.1 Metode Regresi linier Berganda.....	61
3.7.2 Uji Signifikan Simultan.....	61
3.7.3 Uji t (Uji secara parsial).....	62
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	63
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	63
4.1.2 Bentuk/Badan Hukum.....	64
4.1.3 Riwayat Singkat Pemegang Saham dan Pengurus Bank.....	65
4.2 Hasil Penelitian.....	67
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	67
4.2.1.1 Uji Validitas.....	67
4.2.1.2 Uji Reliabilitas.....	70
4.3 Analisis Data.....	71
4.3.1 Mean dan Std. Deviation.....	71
4.3.2 Prosentase Variabel.....	71
4.3.3 Uji Regresi Linier berganda.....	72

4.3.3.1 Uji Asumsi Klasik.....	72
4.3.3.1.1 Uji Normalitas	72
4.3.3.1.2 Uji Autokorelasi.....	73
4.3.3.1.3 Uji Multikolinieritas	73
4.3.3.1.4 Uji Heteroskedastisitas	74
4.4 Pengujian Hipotesis	74
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda	74
4.4.2 Uji F	76
4.4.3 Uji t	77
4.5 Pengujian Koefisien Determinasi	78
4.6 Pembahasan	79
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Blue Print angket Lingkungan Kerja fisik.....	54
Tabel 2 Blue Print angket Lingkungan Kerja psikis	54
Tabel 3 Blue Print angket Semangat Kerja.....	55
Tabel 4 Skor Skala Likert.....	56
Tabel 5 Persiapan Perubahan Kegiatan.....	64
Tabel 6 Hasil Uji lingkungan kerja fisik	67
Tabel 7 Hasil Uji lingkungan kerja psikis.....	68
Tabel 8 Hasil Uji semangat kerja	69
Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 10 Kategorisasi Reliabilitas.....	70
Tabel 11 Lingkungan Kerja Fisik Mean dan Standar Deviasi	71
Tabel 12 Lingkungan Kerja Psikis Mean dan Standar Deviasi	71
Tabel 13 Semangat Kerja Mean dan Standar Deviasi	71
Tabel 14 Penggolongan Kriteria.....	72
Tabel 15 Hasil Uji Normalitas.....	72
Tabel 16 Hasil Uji Autokorelasi	73
Tabel 17 Hasil Uji Multikolinieritas.....	73
Tabel 18 Hasil Uji Heteroskedisitas	74
Tabel 19 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 20 Hasil Pengujian Uji Determinasi	79

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1 Daerah Tolak dan diterima pada Uji F.....	76
Grafik 2 Daerah Tolak dan diterima pada Uji t.....	77
Grafik 3 Daerah Ditolak dan Diterima Pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Variabel Semangat Kerja (Y)	78
Grafik 4 Daerah Ditolak dan Diterima Pada Variabel Lingkungan Kerja Psikis (X_2) Terhadap Variabel Semangat Kerja (Y)	78



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Wawancara
- Lampiran 2 Observasi
- Lampiran 3 Surat Izin Wawancara dan Observasi
- Penelitian Lampiran 4 Data Perusahaan
- Lampiran 5 Kuesioner
- Lampiran 6 Penjelasan Pandangan Islam
- Lampiran 7 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik
- Lampiran 8 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja Psikis
- Lampiran 9 Hasil Kuesioner Semangat Kerja
- Lampiran 10 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X_1)
- Lampiran 11 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Lingkungan Kerja Psikis (X_2)
- Lampiran 12 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Semangat Kerja (Y)
- Lampiran 13 Hasil Total Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Psikis (X_2), dan Semangat Kerja (Y)
- Lampiran 14 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

ABSTRAK

Pramudita, Djagad. *Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan psikis terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang*. Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Endah Kurniawati P., M.Psi, Psikolog

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat kerja karyawan 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. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi semangat kerja dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (1982:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Nitisemito (1982:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian dengan metode asosiatif dengan hubungan kausal, karena tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dalam bentuk pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiono (2004:1), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Berdasarkan hasil uji validitas pada skala lingkungan kerja fisik (X_1), diperoleh bahwa dari 24 aitem yang terdiri dari 12 pernyataan favorable yang memiliki daya beda yang baik dengan besar r hitung sebesar 0,301 sampai 0,471 dan 12 pernyataan *unfavorable* yang memiliki daya beda yang baik dengan besar r hitung sebesar 0,267 sampai 0,480. Berdasarkan hasil uji validitas pada skala lingkungan kerja psikis (X_2), diperoleh bahwa dari 18 aitem yang terdiri dari 9 pernyataan *favorable* yang memiliki daya beda yang baik dengan besar r hitung sebesar 0,254 sampai 0,567 dan 9 pernyataan *unfavorable* yang memiliki daya beda yang baik dengan besar r hitung sebesar 0,241 sampai 0,670. Berdasarkan analisis menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan *software* pengolah data mendapatkan hasil untuk reliabilitas skala lingkungan kerja fisik (X_1) diperoleh koefisien *reliability* sebesar 0,718 yang masuk dalam kategori cukup, reliabilitas skala lingkungan kerja psikis (X_2) diperoleh koefisien *reliability* sebesar 0,728 yang masuk dalam kategori cukup, dan koefisien reliabilitas skala semangat kerja (Y) sebesar 0,855 yang masuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan tabel 17 terlihat bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja. Tingkat signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti mendukung hipotesis 1.

ABSTRACT

Pramudita, Djagad. *Effect of physical and psychological work environment for Employee Morale PT. Bakti BPRS Artha Sejahtera Sampang*. Faculty of Psychology UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor: Kurniawati Endah P., M. Psi,

Psychologist Keywords: Work Environment, Morale

As we know that morale in executing the tasks is influenced by many factors. Factors that may affect, among others, is the amount and composition of the compensation granted, proper placement, training, security in the future, transfer, promotion. Other factors that may also affect morale in the implementation of the tasks that the working environment. According Nitisemito (1982: 160) morale is doing the job harder, and thus would be expected to work faster and better. Nitisemito (1982: 183), the working environment is everything that exists around the workers and that could affect him in performing the tasks assigned, for example hygiene, music, and so on.

The design of this research study with associative method with causal relationships, because the purpose of this study was to explain the causal relationship between the variables in the form of influence through hypothesis testing. According Sugiono (2004: 1), associative research is research that aims to determine the relationship between two or more variables. With this study, it can be constructed a theory that could serve to explain, predict and control the symptom.

Based on the results validity test on a scale of physical work environment (X1), found that of the 24-item consists of 12 statements favorable which have different power good with great r count of 0.301 to 0.471 and 12 statements unfavorable that have different power good with large r count of 0.267 to 0.480. Based on the test results the validity of the scale working environment psychic (X2), found that of the 18-item consists of 9 statement favorable which have different power good with great r count of 0.254 to 0.567 and 9 statement unfavorable that have different power good with large r count of 0.241 to 0.670. Based on an analysis using Cronbach alpha formula with the help of software processing the data to get the results to the reliability scale physical work environment (X1) obtained coefficient of reliability of .718 that fall into the category of pretty, reliability scale work environment psychic (X2) obtained coefficient of reliability of 0.728 are in the category enough, and the reliability coefficient scale morale (Y) of 0.855 which is in the high category.

Based on the table 17 shows that the physical work environment variables significantly influence variable morale. A significance level of 0.007 which is smaller than $\alpha = 0.05$. It means supporting the hypothesis 1.

المستخلص

جاكات فراموديتا. تأثير بيئة العمل المادية والنفسية للمعنويات الموظف في الشركة المتعددة بنوك
اجتماعت بكتي أرتا سجهتر PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera (صفائح كلية علم النفس ل
الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج

المشرفة: إنداء كورنياواتي الماجستير

الكلمات البحث: بيئة العمل، والمعنوية

كما تعلم أن تتأثر معنويات في تنفيذ المهام من قبل العديد من العوامل. العوامل التي قد تؤثر، هم،
كمية وتكوين التعويضات الممنوحة، تحديد المكان المناسب، والتدريب، والأمن في المستقبل، ونقل،
والترويج ومن العوامل الأخرى التي قد تؤثر أيضا على الروح المعنوية في تنفيذ المهام التي بيئة العمل. وفقا
تيتسمينو (١٩٨٢:١٦٠) المعنوية هي تقوم بهذه المهمة أكثر صعوبة، وبالتالي من المتوقع أن تعمل بشكل
أسرع وأفضل. نيتسمينو (١٩٨٢:١٨٣) وبيئة العمل هو كل شيء موجود في جميع أنحاء العمال والتي
يمكن أن تؤثر عليه في أداء المهام المسندة إليها. على سبيل المثال النظافة، والموسيقى، و الخ.

تصميم هذه الدراسة البحثية مع طريقة التقاي مع العلاقات السببية، لأن الغرض من هذه الدراسة
هو توضيح العلاقة السببية بين المتغيرات في شكل التأثير من خلال اختبار الفرضيات. وفقا سوكيونو
(٢٠٠٤:١) والبحث التقاي هو البحث الذي يهدف إلى تحديد العلاقة بين اثنين أو أكثر من المتغيرات. مع
هذه الدراسة، فإنه يمكن بناء نظرية التي يمكن أن تستخدم لشرح، التنبؤ والسيطرة على الأعراض.

وبناء على نتائج اختبار صحة على نطاق بيئة العمل المادية (X1) ، وجدت أن في البند ٢٤
يتكون من ١٢ بيان الموازنة التي تختلف قوة جيدة مع عدد Γ كبير من ٠,٣٠١ - ٠,٤٧١ و ١٢ بيان غير
الموازنة التي لديها مختلف السلطة جيدة مع كبير عدد من ٠,٢٦٧ - ٠,٤٨٠. وبناء على نتائج اختبار
صلاحية نطاق بيئة العمل النفسي (X2) ، وجدت أن في البند ١٨ يتكون من ٩ بيان موازنة التي ضا مختلف
القوى جيدة مع عدد Γ كبير من ٠,٢٥٤ - ٠,٥٦٧ و ٩ بيان غير الموازنة التي لديها مختلف السلطة جيدة
مع كبير عدد Γ من ٠,٢٤١ - ٠,٦٧٠. استنادا إلى تحليل باستخدام معادلة ألفا كرونباخ مع مساعدة من

برنامج معالجة البيانات للحصول على النتائج لبيئة العمل المادية على نطاق والموثوقية (X1)
الحصول عليها من موثوقية ٠,٧١٨ التي تقع في فئة جميلة، وبيئة العمل على نطاق والموثوقية نفسية (X2)
معامل الحصول عليها من موثوقية ٠,٧٢٨ في فئة بما فيه الكفاية، والروح المعنوية نطاق معامل الثبات
من ٠,٨٥٥ والتي هي في الفئة العليا.

Y)

استنادا إلى الجدول ١٧ يظهر أن المتغيرات بيئة العمل المادية تؤثر بشكل كبير متغيرة معنويات
مستوى الدلالة ٠,٠٠٧ التي هي أصغر من ٠,٠٥ = وهذا يعني أن يدعم فرضية ١.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap instansi yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas dalam perusahaan.

Keberadaan sebuah instansi dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi.

Karyawan akan merasa nyaman, tenang, dan tentram dalam bekerja jika lingkungan kerjanya sangat mendukung. Sebaliknya karyawan akan merasa kurang nyaman, kurang tenang, dan kurang tentram jika lingkungannya kurang mendukung. Maka dari itu lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar kepada karyawan dalam perusahaan.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Kartono (2002:18), lingkungan kerja adalah lingkungan atau kondisi materiil dan kondisi psikologis. Sedangkan menurut Simamora (2001:81), lingkungan kerja adalah suatu lingkungan internal atau psikologis suatu organisasi. Dengan tersedianya berbagai fasilitas diharapkan pegawai akan berperilaku yang dikehendaki, yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerjasama, disiplin dan loyalitas yang tinggi.

Nitisemito (1982:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan kerja yang efisien.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun telah memberikan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Karyawan dituntut untuk dapat memperlihatkan

kinerja yang baik. Peningkatan kinerja karyawan ini memerlukan beberapa hal seperti semangat kerja yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik, dan lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang merupakan bank pembiayaan rakyat milik Pemerintah Daerah Kabupaten Sampang. PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang berkedudukan di Kabupaten Sampang, dan dapat membuka kantor cabang dan/atau kantor kas yang berada pada wilayah provinsi yang sama dengan kantor pusat setelah mendapatkan izin Bank Indonesia. PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang ini berdiri pada tahun 2009 hingga sekarang. PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang semula bernama PT. Bakti Artha Sejahtera Sampang yang dikonversi dari bank perkreditan rakyat konvensional menjadi bank pembiayaan rakyat syariah. PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang dalam melakukan kegiatan usahanya berasaskan Prinsip Syariah, demokrasi ekonomi, dan prinsip kehati-hatian. PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang adalah Bank Perkreditan Rakyat Syariah yang tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan daerah Kabupaten Sampang dalam rangka meningkatkan keadilan, kebersamaan, dan pemerataan kesejahteraan rakyat. Pemerintah Daerah Kabupaten Sampang merupakan PSP (Pemegang Saham Pengendali) sebagai konsekuensi kepemilikan saham mayoritas dari jumlah saham PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang. PT. BPRS Bakti Artha

Sejahtera Sampang mempunyai 100 karyawan dan karyawan pada PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang ditetapkan sebagai pegawai tetap. Lingkungan kerja sosial pada PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang dibangun secara kekeluargaan. Dapat dilihat dari keakraban saat berkomunikasi yang terjadi sesama karyawan maupun atasan terjalin baik, suasana kantor yang tidak bising sehingga membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja. Sedangkan lingkungan kerja fisik pada PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang cukup baik dengan adanya fasilitas AC, meja dan kursi untuk setiap staf karyawan, beberapa lampu yang dipasang sebagai penerangan, setiap tahun mengubah warna dinding kantor, kursi untuk para nasabah yang sedikit dikarenakan nasabah yang datang tidak terlalu banyak. Adapun beberapa karyawan yang berada pada jabatan tertentu memiliki fasilitas berbeda.

Jika suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya maka organisasi akan memperoleh keuntungan dengan meningkatnya kinerja pegawainya dan output yang diperoleh juga akan lebih besar dengan kualitas yang baik, kehadiran, kedisiplinan dan peraturan yang baik, sedangkan pegawai yang mempunyai semangat kerja rendah maka akan cenderung memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sering terlambat dan lalai pada tugasnya. Begitu juga bagi mereka yang memiliki semangat kerja tinggi maka akan diberikan pengembangan dan pembinaan karier melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan serta diklat untuk kenaikan jabatan sebagai bentuk penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Pegawai maupun pimpinan yang memiliki semangat kerja yang tinggi di

dalam suatu organisasi dapat menjadi faktor pendukung yang dapat menciptakan kemajuan bagi organisasi dan pencapaian efektivitas organisasi. (Rio Marpaung 2013 : 2)

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah. Semangat dan kegairahan kerja pada hakekatnya adalah merupakan pengejawantahan/perwujudan dari moral yang tinggi. Bahkan ada yang mengidentikkan atau menterjemahkan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja.

Chaplin (2006) berpendapat *morale* (moril) adalah sikap atau semangat yang ditandai secara khas oleh adanya kepercayaan diri, motivasi yang kuat untuk meneruskan sesuatu usaha, kegembiraan dan organisasi yang baik. Menurut Nitisemito (1982:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan tanpa menambah kelelahan, dapat menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan/usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang

yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Yulianta (2001:51) mengungkapkan bahwa semangat kerja pegawai dapat tumbuh apabila terjalin suatu hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Dengan adanya pelaksanaan komunikasi organisasi yang baik diharapkan terjalin hubungan antara atasan dengan bawahan yang seimbang, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan dengan penuh semangat.

Setiasih (2004:79) mengatakan bahwa agar dapat bekerja dengan penuh semangat, seseorang membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, setrampil apapun kemanapun seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika dihadapkan pada suatu kondisi lingkungan yang kotor, panas, dan intensitas cahaya yang kurang, maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti adalah setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai

manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi (Didit Darmawan : 1)

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja agak sukar diukur karena sifatnya abstrak. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan, dan sentimen pegawai. Untuk mengetahui adanya semangat kerja yang rendah dalam pemerintahan dapat mengetahui faktor penyebabnya dan berusaha untuk mengambil suatu tindakan yang lebih dini.

Semangat kerja yang tinggi dari pegawai menjadikan pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat. Dengan semangat kerja yang tinggi organisasi akan maju dan berkembang serta memperoleh hasil yang lebih baik. Semangat kerja yang tinggi bagi para pegawai otomatis membuat pegawai merasa senang bekerja sehingga kemungkinan kecil untuk pindah kerja ditempat lain (mutasi).

Selayaknya setiap perusahaan akan selalu berusaha agar para karyawan mempunyai moral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat dan kegairahan kerja akan dapat meningkat. Karena itulah semangat dan kegairahan kerja pada hakekatnya adalah merupakan pengejawantahan/perwujudan daripada moral kerja yang tinggi. Bahkan ada

yang mengidentikkan atau menterjemahkan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja.

Karyawan pada PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang memiliki semangat kerja yang menurun, terlihat dalam memberikan pelayanan yang lambat, keterlambatan beberapa karyawan yang datang ke kantor baik pada pagi hari dan adapun karyawan yang datang kembali tepat waktu. Jam kerja kantor dimulai pada pukul 08.00 dan berakhir pada pukul 17.00. Beberapa karyawan yang terlambat sekitar 10 menit dari jam mulainya bekerja (observasi tanggal 10 September 2014). Terjadinya kejenuhan saat bekerja yang dapat dilihat dari karyawan menggunakan waktu senggangnya dengan bermain *facebook* dan media sosial lainnya (observasi tanggal 10 September 2014). Bahkan karyawan menghilangkan kejenuhan dengan mendengarkan musik, mengobrol dengan karyawan lain pada saat jam kerja, serta adapun karyawan yang menghabiskan waktu kerjanya dengan duduk dan diam di meja kerjanya. Adapun karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang yang tidak masuk kerja dikarenakan malas ataupun hanya sekedar *refreshing* (wawancara dengan 4 karyawan pada tanggal 26 November 2014). Karyawan terlihat jenuh saat menunggu nasabah yang tak kunjung datang. Terkadang beberapa karyawan juga terlihat gelisah di saat-saat tertentu, seperti saat melakukan pekerjaan yang belum selesai pada waktunya, takut akan pekerjaan yang salah, meninggalkan keluarga di saat bekerja (observasi dan wawancara dengan 4 karyawan pada tanggal 26 November 2014).

Menurut Alex S. Nitisemito (2006), yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja telah dijabarkan oleh Alex S. Nitisemito. Salah satu hal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan menurut Alex S. Nitisemito yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik maupun psikis sangat berpengaruh pada setiap aktivitas karyawan dalam bekerja. Sesuai dengan data hasil observasi dan wawancara yang saya dapatkan bahwa lingkungan kerja fisik pada PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang telah memenuhi segala kebutuhan karyawan saat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Beberapa karyawan mendapatkan fasilitas yang berbeda sesuai dengan masing-masing jabatan dan kebutuhan pada jabatannya tersebut (wawancara dengan pimpinan tanggal 10 September 2014). Demikian juga ruang kerja yang tidak bising, penerangan yang baik, penataan peralatan kantor rapi dan ruang gerak leluasa dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja psikis juga berpengaruh pada aktivitas karyawan sehari-hari. Jika karyawan merasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerjanya maka kondisi psikis karyawan baik. Namun jika karyawan merasa kurang nyaman dan aman dalam lingkungan kerjanya maka kondisi psikis karyawan tersebut kurang baik. Oleh karena itu lingkungan kerja baik secara fisik maupun psikis sangat mempengaruhi karyawan.

Adapun penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sari Andamdewi seorang mahasiswi jurusan/program studi Administrasi Pendidikan FIP UNP dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat”. Ia menggunakan metode penelitian korelasi dengan populasi seluruh pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Pengambilan sampel menggunakan teknik *stratified proporsional random sampling*. Kemudian hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa lingkungan kerja Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat mempunyai hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja pada taraf signifikansi 95% dengan koefisien korelasi 0,412 dan keberartian korelasi 2,787 dengan uji t.

Penelitian terdahulu selanjutnya yang dilakukan oleh Harlina Nurtjahjanti seorang mahasiswi Universitas Diponegoro jurusan Psikologi dengan judul “Hubungan antara Persepsi terhadap Kompensasi dan Semangat Kerja Pada Karyawan Operasional PT KAI (Persero) Purwokerto”. Peneliti menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara teknik *proportional sampling*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 15,2 % terhadap semangat kerja. Ada hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan semangat kerja karyawan operasional PT KAI.

Berdasarkan pengamatan (observasi pada tanggal 26 November 2014), karyawan di PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang mengalami beberapa permasalahan yang terkait dengan semangat kerja dan lingkungan kerjanya.

Pertama, penurunan semangat kerja, hal ini terlihat dari seringnya karyawan datang terlambat, tidak masuk kerja dikarenakan malas, lambatnya menyelesaikan pekerjaan dan lain sebagainya.

Kedua, Lingkungan kerja cukup memberikan kenyamanan bagi karyawan, hal ini terlihat dari ruangan kerja yang sempit, fasilitas setiap ruangan karyawan cukup lengkap, fasilitas yang diberikan berbeda, dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti ingin meneliti apakah mempunyai hubungan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang, dengan judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang”**.

8. Rumusan Masalah

Bagaimana tingkat lingkungan kerja karyawan pada PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang ?

Bagaimana tingkat semangat kerja karyawan pada PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang ?

3. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan pada PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat lingkungan kerja karyawan dalam bekerja sehari-hari
2. Untuk mengetahui semangat kerja masing-masing karyawan dalam perusahaan
3. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola lingkungan kerja yang kondusif untuk lebih meningkatkan semangat kerja karyawannya.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang psikologi maupun manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi maupun perusahaan yang menghadapi masalah serupa.



BAB II

LANDASAN TEORI

9. Semangat Kerja

Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Semangat kerja merupakan terjemahan dari kata *morale* yang artinya moril atau semangat juang (Echols & Shadily, 1997). Chaplin (2006) berpendapat *morale* (moril) adalah sikap atau semangat yang ditandai secara khas oleh adanya kepercayaan diri, motivasi yang kuat untuk meneruskan sesuatu usaha, kegembiraan dan organisasi yang baik. The ICSI Ahmedabad Chapter, Management : 33) *Morale in an intangible factor and relates to the conditions of an individual and group with regard to determination, confidence and enthusiasm in the performance of the duty* (semangat dalam faktor berwujud dan berhubungan dengan kondisi individu dan kelompok yang berkaitan dengan tekad, percaya diri, dan antusiasme dalam kinerja tugas). Menurut Nitisemito (1982:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Banyak para ahli berpendapat atau memberikan batasan tentang semangat kerja pegawai, namun batasan tersebut tidaklah jauh berbeda satu sama lain, batasan-batasan tersebut diantaranya seperti yang di kemukakan oleh Moekijat (1996;130) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Yulianta (2001:51) mengungkapkan bahwa semangat kerja pegawai dapat tumbuh apabila terjalin suatu hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan.

Setiasih (2004:79) mengatakan bahwa agar dapat bekerja dengan penuh semangat, seseorang membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, setrampil apapun kemanapun seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika dihadapkan pada suatu kondisi lingkungan yang kotor, panas, dan intensitas cahaya yang kurang, maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Hartini (2001:59) mengatakan bahwa untuk mendapatkan pegawai yang lebih bersemangat dan tidak mudah jenuh maka organisasi harus memperhatikan keinginan pegawai yaitu keinginan untuk mengembangkan diri dengan cara memberikan kenaikan jabatan/promosi bagi yang telah berprestasi dan untuk menghindari rasa bosan dari pegawai maka organisasi perlu mengadakan mutasi kerja, sehingga pegawai tidak jenuh dan lebih bersemangat.

Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja. Permasalahannya adalah tidak semua karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Menurut Moekijat (2003), karyawan dengan semangat kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif dalam bekerja, seperti: kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan, kepatuhan, disiplin, ramah, optimis, dan tercapai kepuasan kerja. Pendapat tersebut menunjukkan dengan adanya sikap kerja yang positif akan membuat karyawan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Adanya semangat kerja yang tinggi menunjukkan adanya kepuasan yang diperoleh karyawan terhadap perusahaannya. Semangat kerja merupakan bentuk nyata dari komitmen yang ditunjukkan dengan semangat, antusiasme dan kepercayaan pada kebijakan organisasi, program dan tujuan organisasi. Dapat disimpulkan semangat kerja adalah suatu sikap atau perasaan untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat yang memungkinkan seseorang menghasilkan kerja lebih banyak, lebih cepat dan lebih baik.

The morale theory of nominal wage rigidity is powerfully tested in a deflationary economy. Under inflation, nominal wage freezes imply real wage cuts and distinguishing the effects of a nominal wage freeze and a nominal wage decrease on workers' morale is impossible if workers care about real wages. At the same time, a nominal wage freeze implies a real wage increase under deflation, and it is still possible to identify the effect of a nominal wage decrease on workers' morale, even if workers react to

real change given the degree of the nominal wage decline dominates the degree of deflation. In this sense, we can test the effect of nominal wage decline on workers' morale without identifying whether workers are reacting to real or nominal changes in a deflationary economy. In other words, using data on income change and work morale from a deflationary economy, we can identify the reduced-form relationship between nominal wage decline and work morale that we wish to address.

2 Indikasi-indikasi Turunnya Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito (1982:161), indikasi-indikasi tersebut antara lain :

a. Turun/rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

b. Tingkat absensi yang naik/tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan

saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

c. *Labour turn over* (tingkat perpindahan karyawan) yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan dan ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manager harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

d. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

e. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

f. Tuntutan yang seringkali terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

g. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung pada munculnya tuntutan dan pemogokan.

1.5 Sebab-sebab Turunnya Semangat Kerja

Di muka telah dikemukakan beberapa indikasi sebagai petunjuk turunnya semangat kerja, antara lain : produktivitas kerja turun/rendah, tingkat absensi yang naik, tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, dan sebagainya. Bilamana satu perusahaan menjumpai adanya indikasi-indikasi tersebut, maka harus segera mengadakan penelitian apakah benar semangat kerja turun. Kita harus yakin bahwa indikasi tersebut memang kuat sebagai petunjuk adanya semangat kerja yang menurun.

Karena kemungkinan sebab-sebab turunnya semangat kerja itu banyak sekali, sehingga sulit untuk disebutkan dan dijelaskan seluruhnya. Meskipun demikian karena pentingnya masalah ini, maka kita harus mengetahui prinsip dasar yang menjadikan sebab turunnya semangat kerja. Sebenarnya pada prinsipnya turunnya semangat kerja adalah disebabkan karena ketidakpuasan dari para karyawan. Dengan ketidakpuasan yang

dirasakan tersebut maka hal ini akan menimbulkan kurang bahagiaan bagi mereka yang mendapat menimbulkan semangat kerja menurun.

The findings in these studies indicate that the intrinsic factors exercise a greater substantial influence on educator motivation because it arises from the job itself (Wevers 2000:11). The following intrinsic factors were identified in studies:

- 4. Interaction with learners. The most satisfaction and motivation are derived from educators' daily interaction with learners (Kniveton 1991:366).*
- 5. Accomplishment. Educators experience great satisfaction when they are able to help learners to achieve positive results (Wevers 2000:101).*
- 6. Recognition and praise. Educators long for recognition and praise for their achievements which serve as a positive reinforcement for effectiveness (Wevers 2000:103).*
- 7. Task significance. Educators experience satisfaction when they have a positive effect on the work and lives of others (Wevers 2000:112).*
- 8. Autonomy. The degree of autonomy allowed educators has an impact on their motivation. They want the freedom to develop and implement their own methods in the classroom without fearing school authorities (Wevers 2000:114).*

Although intrinsic factors have a greater direct impact on the morale and motivation of teachers, the influence of extrinsic factors on educators' attitudes should not be underestimated. The following extrinsic factors have been identified:

- 1. Salaries. Most educators feel that the salaries they receive are inferior to the amount of work they do (Rowley 1996:14).*
- 2. Promotion. Most educators in Wever's (2000:116) study indicate that promotion to a higher post level was one of their goals. . Relationship with colleagues: Educators put a high premium on positive staff relationships.*
- 3. Job security. Educators who are facing the possibility of retrenchment or unwanted redeployment, or educators who are confronted with major changes in the curriculum, will experience insecurity and will not be as effective and motivated as educators in a secure working environment (Wevers 2000:124).*
- 4. Fair treatment. Educators want to be treated fairly. Any discriminatory actions against them are perceived negatively, reducing their effectiveness and motivation (Wevers 2000:126).*
- 5. Respect. Many educators hold the view that they do not get the professional respect they deserve (Wevers 2000:137).*

6. *Lack of services and resources. The lack of support services makes educators feel unsure, vulnerable and frustrated (Wevers 2000:159).*
7. *Unreasonable working hours. Educators may feel that their working hours are unrealistic and unpractical. They also complain about extra hours without receiving any extra compensation or even appreciation for their efforts (Wevers 2000:148).*
8. *Disciplinary problems. Educators feel that disciplinary problems comprise one of the most powerful causes of demotivation at classroom level (Wevers 2000:158).*
9. *Lack of parent commitment. The lack of parent commitment is a great concern to educators (Wevers 2000:155). It puts more pressure on the already overloaded educators who have to do their job and in many cases take over the responsibilities of the parents.*

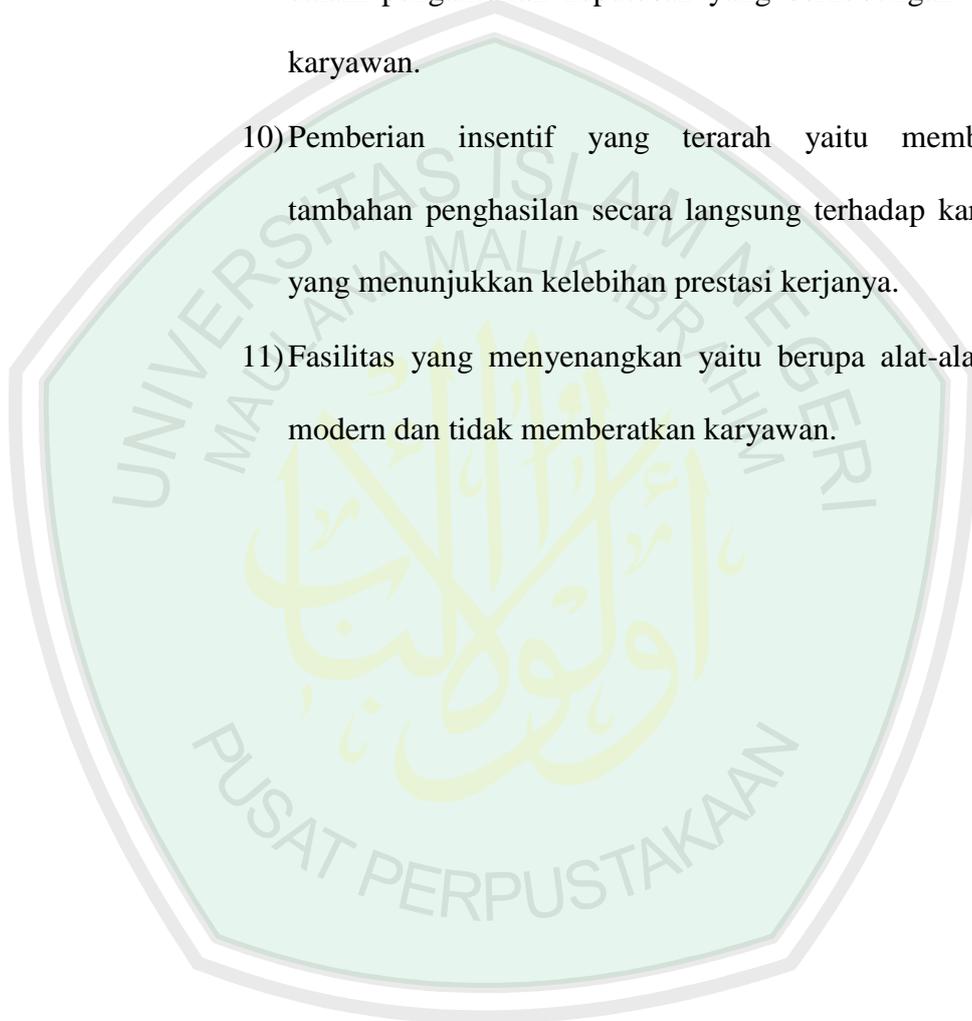
To understand the phenomena motivation and morale, it is important to focus on certain models that have been developed. Despite their longevity, these models still offer a useful framework for the consideration of motivation and morale. These models provide valuable insights and knowledge of factors influencing educators' attitudes and enable managers to stimulate professional growth and performance of staff members.

2.1.4 Beberapa Cara untuk Meningkatkan Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (1982:168) ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Caranya dapat bersifat materi maupun non materi, seperti antara lain:

- 1) Gaji yang cukup yaitu memberikan upah sesuai dengan upah minimum regional yang sudah ditetapkan pemerintah.
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani yaitu memberikan dispensasi atau kelonggaran pada hal-hal tertentu.
- 3) Menciptakan suasana yang santai yaitu memperhatikan letak maupun perilaku yang tenang sehingga karyawan tidak merasa tegang dan grogi saat menjalankan pekerjaannya.
- 4) Harga diri perlu mendapatkan perhatian yaitu menempatkan semua karyawan pada posisi yang sama tidak memandang bawahan atau atasan.
- 5) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat yaitu penempatan sesuai dengan keahliannya.
- 6) Memberikan kepada mereka kesempatan untuk maju yaitu memberikan peluang-peluang bagi karyawan untuk melakukan sesuatu yang baru.
- 7) Perasaan aman untuk menghadapi masa depan yaitu pemberian tunjangan atau jamsostek bagi karyawan yang sakit.

- 8) Usahakan karyawan untuk mempunyai loyalitas yaitu biasanya dapat kita lihat dari hasil kerjanya.
- 9) Sekali-kali karyawan perlu diajak berunding yaitu biasanya dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan karyawan.
- 10) Pemberian insentif yang terarah yaitu memberikan tambahan penghasilan secara langsung terhadap karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya.
- 11) Fasilitas yang menyenangkan yaitu berupa alat-alat yang modern dan tidak memberatkan karyawan.



2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian dan Jenis Lingkungan Kerja

Seorang karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Wursanto (2003:56), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Kemudian menurut Kartono (2002:18), lingkungan kerja adalah lingkungan atau kondisi materiil dan kondisi psikologis. Sedangkan menurut Simamora (2001:81), lingkungan kerja adalah suatu lingkungan internal atau psikologis suatu organisasi. Dengan tersedianya berbagai fasilitas diharapkan pegawai akan berperilaku yang dikehendaki, yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerjasama, disiplin dan loyalitas yang tinggi.

Nitisemito (1982:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. Siagian (1992:139), mengatakan lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik.

Lingkungan kerja psikologis sangat mempengaruhi keadaan karyawan dalam bekerja, di mana lingkungan kerja psikologis yang buruk akan menyebabkan timbulnya kelelahan, ketegangan emosi, serta motivasi yang rendah. Sebaliknya, lingkungan kerja psikologis yang baik menciptakan motivasi tinggi dan tidak menimbulkan kelelahan serta ketegangan emosi pada karyawan.

Menurut Soedarmayanti (2009:21), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja

optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu : lingkungan kerja sosial, dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Kita bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, kita juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan demikian kita wajib membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja dan emosi para karyawan. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala keadaan yang ada disekitar para pekerja, baik yang menyangkut aspek fisik maupun psikologis dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Sebelumnya telah dijelaskan bahwa yang disebut lingkungan kerja menurut Nitisemito (1982:184) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan penjelasan apa yang disebut dengan lingkungan kerja, maka kita akan dapat mengemukakan beberapa faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja.

Meskipun demikian karena mengingat definisi tersebut di atas, maka sebenarnya faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja adalah sangat luas sehingga sulit untuk menyebutkan seluruhnya di sini. Di samping itu kemungkinan ada hal-hal di sekitar para pekerja dianggap tidak berpengaruh terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, tapi pada suatu saat ternyata dapat dibuktikan bahwa hal itu dapat berpengaruh bahkan cukup besar pengaruhnya. Misalnya dalam literatur masalah warna seringkali kurang diperhatikan sampai saat ini, padahal pengaruh warna sebenarnya cukup besar, dan hal ini sudah banyak diketahui terutama oleh ahli-ahli dekorasi.

Dalam praktik mengenali faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan perusahaan tidak semudah dugaan kebanyakan orang. Hal ini disebabkan karena faktor lingkungan tidak bersifat statis, tetapi lebih bersifat dinamis. Artinya, hal yang saat ini dianggap tidak berpengaruh atas perusahaan mungkin lima atau sepuluh tahun lagi akan berpengaruh terhadap perusahaan sehingga akan dimasukkan sebagai faktor lingkungan

yang harus dipertimbangkan. Demikian pula apa yang dahulu dianggap sebagai lingkungan, saat ini tidak lagi dianggap sebagai lingkungan. Misalnya, masalah polusi di Indonesia sekitar 20 tahun yang lalu bukan merupakan faktor yang dianggap mempengaruhi kelayakan perusahaan sehingga tidak perlu dimasukkan sebagai faktor lingkungan dalam studi kelayakan, tetapi saat ini suatu studi kelayakan yang tidak menghiraukan masalah tersebut dapat mengakibatkan kefatalan.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992), indikator lingkungan kerja adalah :

1. Lingkungan kerja fisik :

a. Pewarnaan

Masalah pewarnaan ini bukan hanya dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga pewarnaan mesin, peralatan, bahkan seragam yang dipakai perlu mendapat perhatian.

b. Kebersihan

Secara umum tempat kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang akan mempengaruhi perasaan dan perilaku orang dalam bekerja.

c. Penerangan

Penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugasnya seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian.

d. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi jika dalam ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga terjadi kelelahan dari para karyawan, sehingga motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya menjadi turun.

2. Lingkungan kerja psikis :

a. Musik

Musik berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang. Apabila musik yang didengarkan menyenangkan dan menimbulkan suasana gembira akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Musik yang diperdengarkan adalah yang disukai banyak orang pada ruangan kerja dan iramanya cukup.

b. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang dimana kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan sehingga bisa timbul kesalahan. Bagi pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi maka kebisingan merupakan gangguan

yang harus diperhatikan, misalnya suara mesin yang gaduh, suara kendaraan bermotor, dan sebagainya.

c. Jaminan terhadap keamanan

Keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan atau perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk menjaganya, perusahaan perlu memperkerjakan tenaga khusus untuk hal tersebut, seperti satpam/penjaga.

2.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Suatu lingkungan yang baik merupakan hasil penggabungan dari kedua macam penelitian termaksud. Berikut ini adalah perancangan yang perlu dilakukan agar tempat kerja dapat dikatakan nyaman atau sesuai :

1. Perancangan berdasarkan individu ekstrim

Prinsip ini digunakan apabila mengharap fasilitas yang akan dirancang dapat dipakai dengan nyaman oleh sebagian besar

karyawan yang akan memakainya (biasanya minimal oleh 95% pemakai).

2. Perancangan fasilitas yang bisa disesuaikan

Prinsip ini digunakan untuk merancang suatu fasilitas agar dapat menampung/dipakai dengan nyaman oleh semua pegawai yang mungkin memerlukannya.

Contoh : kursi pengemudi mobil yang dapat diatur maju-mundur dan kemiringan sandarannya, tinggi kursi, tinggi permukaan meja yang dapat disesuaikan.

3. Perancangan fasilitas berdasarkan harga rata-rata para pemakainya

Prinsip ini hanya digunakan apabila perancangan didasarkan pada harga ekstrim tidak mungkin dilaksanakan, dan tidak layak menggunakan prinsip perancangan fasilitas yang bisa disesuaikan. Prinsip berdasarkan harga ekstrim tidak mungkin dilaksanakan bila lebih banyak rugi daripada untungnya.

Artinya hanya sebagian kecil dari karyawan yang merasa enak dan nyaman ketika menggunakan fasilitas tersebut. Sedangkan jika fasilitas tersebut dirancang berdasarkan fasilitas yang dapat disesuaikan, tidak layak karena mahal biayanya.

2.3 Menurut Pandangan Islam

Manusia lahir di dunia ini dalam keadaan miskin tidak mempunyai harta apapun, namun Allah memberikan jalan berupa kehidupan dunia dengan segala kekayaan yang ada untuk dikelola oleh manusia melalui akal pikiran. Dengan akal dan pikiran, manusia harus berusaha mencari jalan hidupnya yaitu dengan bekerja keras dengan cara yang halal dan diridhoi oleh Allah SWT. Sebagaimana firman Allah :

Artinya : *“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*. (QS. At Taubah : 105).

Apabila seseorang tersebut mampu memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan akhirat. Maka hal tersebut disebut pekerjaan yang berkah dan dari hasil pekerjaannya disebut rizki yang berkah. Rizki yang berkah adalah hasil dari pekerjaan yang baik, yang dikerjakan secara professional dan bertanggung jawab serta sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW. yang sesuai dengan firman Allah :

Artinya : *“Jika mereka mendustakan kamu, Maka Katakanlah: "Bagiku pekerjaanku dan bagimu pekerjaanmu. kamu berlepas diri terhadap apa yang aku kerjakan dan akupun berlepas diri terhadap apa yang kamu kerjakan”*. (QS. Yunus : 41).

2.4 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja

Saat ini banyak perusahaan yang berlomba-lomba memberikan fasilitas terbaik untuk kenyamanan karyawannya. Salah satunya dengan memperhatikan kebutuhan rohani antara lain adalah menyediakan tempat untuk menjalankan ibadah, partisipasi, dan sebagainya. Apabila lokasi perusahaan tersebut pada tempat yang banyak pemeluk Islamnya maka sebaiknya kita mendirikan Masjid atau Mushollah. Tetapi bila perusahaan tersebut berada di Bali maka Pura yang harus didirikan. Meskipun dengan kebutuhan rohani yang dimaksudkan terutama adalah menyediakan tempat ibadah, tetapi jauh lebih luas lagi. Misalnya, kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan keikutsertaan, kebutuhan tentang ketentraman jiwa dan sebagainya. Jika suatu perusahaan mampu menimbulkan ketentraman karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat ditingkatkan maka lingkungan kerjanya berpengaruh positif (Nitisemito, 1982:171).

Semakin banyaknya persaingan dunia industri, seorang pemimpin menggunakan banyak cara untuk menarik perhatian bahkan semangat kerja karyawannya, yakni dengan adanya prestasi kerja. Penilaian serta cara kerjanya setiap perusahaan berbeda-beda. Misalkan karyawan secara tidak sengaja melakukan kesalahan maka sebaiknya seorang pemimpin tidak memarahi karyawan di depan umum, apalagi di depan anak buah karyawan tersebut. Jika memarahi sebaiknya diusahakan pertemuan empat mata. Jika seorang karyawan dimarahi di depan umum apalagi di depan

anak buahnya maka akan timbul perasaan malu dan jengkel. Harga dirinya merasa direndahkan. Perasaan seperti itu dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerjanya. Sebaliknya jika seorang karyawan yang berprestasi maka sebaiknya pimpinan memberikan pujian/penghargaan di depan rekan-rekannya secara wajar. Pujian secara wajar memang perlu sebab jika pujian itu diberikan secara berlebihan akan membuat karyawan itu merasa terhina karena merasa dirinya dianggap sebagai anak kecil.

Selain itu setiap perusahaan harus mampu menempatkan para karyawannya pada posisi yang tepat dikarenakan banyak perusahaan menempatkan posisi karyawan bukan berdasarkan keahlian/keterampilan yang ia miliki. Ketidaktepatan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal. Disamping itu semangat dan kegairahan kerja mereka akan menurun. Kadang-kadang satu pekerjaan harus dikerjakan oleh satu kelompok pekerja yang terdiri dari beberapa karyawan. Untuk dapat memperoleh hasil secara maksimal maka perlu adanya kerjasama yang baik diantara mereka. Dan jika di antara mereka ada yang kurang dapat saling bekerjasama maka pihak pimpinan perusahaan harus dapat mengambil kebijaksanaan dengan memindahkan karyawan yang bersangkutan ke kelompok lain yang sekiranya lebih cocok.

Hampir seluruh manajemen pada tingkatan perusahaan pasti berusaha agar dalam perusahaan tercipta iklim kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis sebenarnya bukan hanya menjadi harapan para manajemen saja, akan tetapi menjadi harapan seluruh tenaga kerja dalam perusahaan yang bersangkutan. Dari tingkatan pekerja operasional, *lower management*, *middle management* sampai dengan *top management* mempunyai harapan yang sama. Lingkungan kerja yang harmonis akan membawa beberapa keuntungan bagi perusahaan yang bersangkutan, antara lain : timbulnya moral dan disiplin kerja para tenaga kerja tentu akan mempengaruhi secara langsung terhadap *omset output* produksi kerja perusahaan yang bersangkutan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap efektivitas induksi dan orientasi. Karenanya bagi siapapun situasi dan kondisi yang pertama kali itu akan berkesan kepada yang bersangkutan, baik kesan positif maupun kesan negatif. Apalagi bagi tenaga kerja baru, perusahaan tempat mereka bekerja kemungkinan merupakan suasana baru bagi dirinya yang akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang kurang mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja baru dalam melaksanakan program induksi dan orientasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang harmonis akan mempengaruhi lancarnya pelaksanaan program induksi dan orientasi, sekaligus efektivitas induksi dan orientasi dapat tercapai.

Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis sebenarnya tidak mudah, walaupun bukan hanya menjadi tanggung jawab *top management* saja, akan tetapi hal ini menjadi tanggung jawab seluruh tenaga kerja pada semua tingkatan dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang harmonis, selain banyak dipengaruhi oleh faktor intern perusahaan, juga dipengaruhi oleh faktor dari luar perusahaan. Faktor intern, misalnya : kebijakan yang diambil oleh *top management*, tenaga kerja struktural, dan sebagainya. Sedangkan faktor ekstern, misalnya : kondisi politik bangsa, kebijakan pemerintah menyangkut dunia usaha, masyarakat sekitar, dan sebagainya. Oleh karena itu menjadi tantangan perusahaan, khususnya para manajemen pada seluruh hierarki perusahaan harus jeli mengkaji, mempelajari, menganalisis situasi, baik intern maupun ekstern perusahaan (Siswanto, 1989:109).

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat kerja dan kegairahan kerja para karyawan 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 faktor-faktor lain. Disamping faktor-faktor tersebut masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak

perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini (Nitisemito, 1982:183).

Saat ini persaingan dunia kerja sangat tinggi yang menuntut perusahaan untuk dapat memberikan sesuatu yang baru, unik, serta diterima dan disukai oleh banyak masyarakat agar ia bisa selalu menghadapi persaingan tersebut dan dapat mencapai kesuksesan bersama. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang produktif dan mempunyai kinerja yang tinggi. Dibutuhkan kreativitas tinggi agar selalu dapat menghasilkan suatu produk yang menarik di mata masyarakat, selain itu juga memiliki daya juang yang besar untuk menjual dan mempromosikan produk tersebut. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan penanganan sendiri terhadap sumber daya manusia itu sendiri hingga mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan perusahaan.

Salah satu caranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerjanya, dengan adanya lingkungan kerja fisik maupun sosial yang baik dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Dengan sendirinya karyawan akan menyadari tanggung jawabnya terhadap perusahaan dan mereka dapat bekerja secara optimal, aman dan nyaman. Lingkungan kerja fisik maupun sosial yang nyaman dan memadai dapat memicu semangat kerja karyawan. Semakin tinggi semangat kerja karyawan maka akan semakin baik mereka bekerja sehingga produktivitas dan kinerja mereka pun akan meningkat

serta tujuan perusahaan dapat tercapai. Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik juga berpengaruh besar terhadap semangat karyawan.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Khusus untuk merangsang lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, maka perlu dipelajari terlebih dahulu apa yang disebut biomekanik dan antropometri. Biomekanik dan antropometri merupakan dua cabang ilmu yang mempunyai sasaran penelitian yang sama yaitu manusia, hanya masing-masing meninjau dari dua segi yang berbeda. Biomekanik mempelajari manusia dari segi kemampuannya (seperti : kekuatan, daya tahan, kecepatan, dan ketelitian). Sedangkan antropometri mempelajari manusia dari segi keadaan dan ciri fisiknya (seperti : dimensi linier, volume dan berat). Suatu lingkungan yang baik merupakan hasil penggabungan dari kedua macam penelitian tersebut (Soedarmayanti, 2009:26).

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Seperti halnya perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah pewarnaan, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalahnya sekarang bagaimana memanfaatkan warna dalam perusahaan, dalam arti apa yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan kerja para karyawan. Untuk ruang kerja hendaknya dipilihkan warna-warna yang dingin dan lembut. Misalnya, coklat muda/krem, abu-abu muda, hijau muda, dan sebagainya. Warna putih ini banyak digunakan umum karena netral dan relatif biayanya murah. Disamping itu warna putih dapat memberikan kesan ruang yang sempit menjadi tampak lebih luas dan bersih serta membantu pekerjaan yang memerlukan ketelitian.

Sebenarnya bukan hanya warna yang perlu diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus diperhatikan pula. Hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak/kurang menyenangkan bagi mereka yang memandangnya. Rasa tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Misalnya, warna biru yang diijarkan dengan warna ungu salah satunya akan tampak suram. Apabila warna-warna tersebut berdiri sendiri akan tampak baik.

Selain masalah pewarnaan, lingkungan kerja yang bersih juga berpengaruh. Di kehidupan bermasyarakat terkenal suatu ungkapan yaitu : “kebersihan adalah pangkal kesehatan”. Dalam ajaran agama apapun masalah kebersihan selalu mendapat perhatian. Dalam hadist nabi dikemukakan antara lain : “kebersihan adalah sebagian daripada iman”.

Setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang.

Bagi seseorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Dengan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah. Bayangkan apabila kita bekerja pada suatu tempat yang penuh debu dan bau tidak enak, apalagi saat pekerjaan kita tersebut memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti

kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu. Misalnya, kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya.

Untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana untuk itu masalah biaya harus dipertimbangkan. Akan tetapi kebersihan disini bukan hanya semata-mata kewajiban dari para petugas khusus tersebut. Setiap karyawan harus ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan lingkungan tempat mereka. Sebenarnya kebersihan lingkungan juga tergantung pada konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Oleh karena itu jika memungkinkan perusahaan tersebut hendaknya menunjang dengan konstruksi yang memudahkan karyawan untuk membersihkannya.

Setiap perusahaan menggunakan daya listrik untuk penerangan yang berbeda-beda dikarenakan dengan adanya penerangan dalam suatu ruangan sangat penting karena dengan adanya penerangan karyawan tidak akan salah dan kesusahan mengerjakan pekerjaannya. Dalam hal penerangan disini juga tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi termasuk juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Apabila diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap orang yang sedang bekerja. Pada saat ini dengan lampu neon misalnya, kita akan dapat menimbulkan penerangan yang kuat tetapi menghemat watt.

Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu tersebut sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Disamping itu masalah biaya harus pula mendapatkan perhatian. Kita harus selalu ingat bahwa penerangan yang terlalu besar akan membuat rasa panas pada karyawan sehingga akan dapat menimbulkan rasa kegelisahan. Tetapi sebaliknya apabila penerangan kurang maka karyawan akan lekas mengantuk dan kemungkinan pekerjaan banyak yang keliru. Dengan adanya lampu/penerangan yang cukup dalam setiap ruangan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi karyawannya.

Manusia hidup membutuhkan oksigen, makhluk hidup lain pun membutuhkan adanya pertukaran udara. Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila dalam ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para karyawan. Untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup maka pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Ventilasi ini harus cukup lebar terutama pada daerah-daerah yang panas seperti Jakarta, Semarang, Surabaya, dan sebagainya. Ventilasi yang lebar ini akan dapat menimbulkan pertukaran udara yang baik sehingga dapat menyehatkan badan. Akan tetapi jika ventilasi terlalu banyak dapat menimbulkan hembusan angin yang terlalu kuat sehingga

akan banyak karyawan yang jatuh sakit. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja (Soedarmayanti, 2009:31).

Cuaca/iklim yang berganti akan mempengaruhi kesehatan tubuh. Pergantian cuaca juga sangat berpengaruh untuk menjalankan aktifitas sehari-hari. Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Setiap karyawan pasti sering merasa jenuh dalam melakukan kegiatannya sehari-hari. Di samping itu setiap karyawan selalu merasakan perubahan cuaca/iklim. Perubahan cuaca/iklim yang tidak menentu juga dapat mengakibatkan kejenuhan. Salah satu cara untuk menghilangkan kejenuhan yang paling mudah adalah dengan mendengarkan musik karena alat komunikasi seperti *handphone* atau elektronik lain sering kali terisi berbagai jenis musik. Selain itu musik juga mudah digunakan dimanapun kita berada. Musik juga berpengaruh pada kejiwaan seseorang, seseorang yang berbaris dengan mengikuti irama genderang akan berkurang tingkat kelelahannya. Bila musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya jika musik yang diperdengarkan menyenangkan maka musik ini akan mengurangi kelelahan bekerja. Sebenarnya dalam hal musik selain dipilih yang menyenangkan maka harus diperhatikan juga pengaruhnya terhadap pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya terhadap pekerjaan negatif (Nitisemito, 1982:194).

Cara lain untuk menghindarkan rasa bosan maupun kejenuhan karyawan perusahaan perlu menciptakan suasana santai. Misalnya, dengan mengadakan rekreasi/piknik bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antara karyawan dan sebagainya. Tentu saja usaha seperti ini harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan dijalankan dalam waktu tertentu saja. Pengaruh yang diakibatkan ini cukup besar, semangat dan kegairahan kerja para karyawan akan timbul karenanya. Mereka akan

saling merasa dalam satu kesatuan dan merasa satu naungan di bawah nama perusahaan. Hal seperti ini akan membangkitkan perasaan tanggung jawab. Disamping itu karena rekreasi, rasa tertentu dan kebosanan akan hilang.

Dimanapun dan kapanpun kita berada, kita selalu ingin merasa aman. Rasa aman akan timbul terhadap segala situasi yang ada di sekitar. Rasa aman itu sendiri akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan kerja karyawan. Rasa aman ini pada umumnya yang dimaksud adalah rasa aman di masa depan. Sehingga dengan demikian untuk menimbulkan rasa aman di masa tersebut perlu adanya jaminan masa depan, misalnya dengan adanya pensiun. Dalam hal ini keamanan yang utama adalah keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan. Misalnya, sebagian besar dari karyawan perusahaan datang dengan kendaraan sendiri yaitu sepeda, sepeda motor, maupun scooter. Pada saat bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung.

Apabila tempat kendaraan tersebut tidak aman dan sering terjadi pencurian, maka hal ini akan dapat menimbulkan kegelisahan pada waktu melaksanakan tugas. Keadaan ini menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun, konsentrasi kurang, dan sebagainya. Akibat semua ini, maka produktivitas kerja menurun dan kerusakan makin bertambah. Oleh karena itulah penjagaan keamanan kendaraan dari pencurian dan perusakan harus benar-benar diperhatikan.

Disaat kita ingin beristirahat atau keadaan ingin merasa tenang kita tidak ingin mendengarkan suara sedikitpun. Siapapun tidak senang mendengar suara bising karena kebisingan merupakan gangguan dari seseorang. Dengan adanya kebisingan ini maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu pula. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak timbul kesalahan ataupun kerusakan. Kebisingan yang terus-menerus mungkin menimbulkan kebisingan, sehingga kebisingan tersebut tidak dirasakan sebagai gangguan. Tetapi keadaan ini tidak terjadi pada setiap orang. Disamping itu untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang perlu konsentrasi maka kebisingan ini merupakan gangguan yang harus diperhatikan.

Maka dapat disimpulkan bahwa suatu lingkungan kerja karyawan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Ditandai dengan menurunnya tingkat produktivitas kerja, meningkatnya kerusakan fasilitas kantor, meningkatnya perpindahan karyawan, meningkatnya kegelisahan, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, setiap pimpinan akan memberikan yang terbaik untuk karyawannya agar ia merasa nyaman, tenang, damai dengan keadaan yang ada di sekitar. Jika lingkungan kerja dapat terbentuk dengan baik maka karyawan nantinya akan lebih bersemangat dan tenang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan.

2.5 Hipotesa

Dari uraian di atas maka hipotesa yang diajukan adalah : Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Kerlinger mengatakan penelitian ilmiah adalah penyelidikan yang sistematis, sekontrol, empiris dan kritis terhadap fenomena-fenomena alami dengan dipandu oleh teori dan hipotesis tentang hubungan yang diperkirakan terdapat diantara fenomena itu. Penelitian ini menggunakan desain penelitian dengan metode asosiatif dengan hubungan kausal, karena tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dalam bentuk pengaruh antar variable melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiono (2004:1), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Model penelitian regresi dipilih karena hal ini sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mencari hubungan lingkungan kerja fisik dan psikis terhadap semangat kerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang.

3.2 Identifikasi Variabel

Menurut Hatch dan Fardahany (1987; dalam sugiyono 2004), secara teoritis variabel sendiri dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau

objek yang mempunyai variasi satu orang dengan yang lain atau objek dengan objek yang lain. Dalam penelitian menggunakan dua variabel yaitu:

1. Variabel independen (variabel bebas)

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruh positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand,2006). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja fisik (X_1), dan Lingkungan Kerja psikis (X_2).

2. Variabel dependen (variabel terikat)

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat adalah Semangat Kerja (Y).

10. Definisi operasional

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala keadaan yang ada disekitar para pekerja, baik yang menyangkut aspek fisik maupun psikologis dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan indikator-indikator lingkungan kerja fisik (X_1) adalah : pewarnaan pada dinding, kebersihan, penerangan, pertukaran udara. Dan indicator-indikator lingkungan kerja psikis (X_2) adalah : musik dalam

ruangan, kebisingan di lingkungan kantor, dan jaminan terhadap keamanan lingkungan.

3. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu sikap atau perasaan untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat yang memungkinkan seseorang menghasilkan kerja lebih banyak, lebih cepat dan lebih baik. Indikator-indikator semangat kerja adalah : tingkat produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik/tinggi, tingkat kerusakan yang naik/tinggi, tingkat kegelisahan, tingkat tuntutan yang tidak terpenuhi, dan tingkat mogok kerja yang terjadi.

1.6 Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Ferdinand (2006), populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang yang berjumlah 75 orang yang akan dilibatkan sebagai responden penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat dikatakan penelitian sensus.

Tehnik Pengambilan Sampel

Tehnik yang digunakan dalam pengambilan data adalah Total Sampling/Sample Population, dengan menggunakan seluruh karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang.

6. Instrumen penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat ukur kuesioner tertutup, yaitu dalam bentuk skala Likert, dimana jawaban sudah disediakan, dan responden tinggal memilih. Hal tersebut dilakukan pada masing-masing variabel, yaitu lingkungan kerja dan semangat kerja.

Skala Likert terdiri dari dua pernyataan, yaitu:

10. Pernyataan *Favorable*

Adalah pernyataan yang menunjukkan sikap setuju, perasaan puas, tingkatan tinggi, dan sebagainya dari obyek perilaku yang diukur.

11. Pernyataan *Unfavorable*

Adalah pernyataan yang menunjukkan sikap tidak setuju, tingkatan rendah, dan sebagainya dari obyek perilaku yang diukur.

Skala yang digunakan mengungkap adanya hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja. Skala ini terdiri dari:

2.1.5 Skala Lingkungan Kerja

Untuk variabel lingkungan kerja digunakan skala Likert dengan indikator-indikator sebagai berikut : pewarnaan pada dinding, kebersihan,

penerangan, pertukaran udara, musik dalam ruangan, kebisingan di lingkungan kantor, dan jaminan terhadap keamanan lingkungan.

Tabel 1
Blue Print Angket Lingkungan Kerja fisik

No	Indikator	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
1.	Pewarnaan pada dinding	1, 15, 29	8, 22, 36	6
2.	Kebersihan	2, 16, 30	9, 23, 37	6
3.	Penerangan	3, 17, 31	10, 24, 38	6
4.	Pertukaran udara	4, 18, 32	11, 25, 39	6
Total		12	12	24

Tabel 2
Blueprint Angket Lingkungan Kerja psikis

No.	Indikator	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
1.	Musik dalam ruangan	5, 19, 33	12, 26, 40	6
2.	Kebisingan di lingkungan kantor	6, 20, 34	13, 27, 41	6
3.	Jaminan terhadap keamanan lingkungan	7, 21, 35	14, 28, 42	6
Total		9	9	18

8) Skala Semangat Kerja

Untuk variabel semangat kerja digunakan skala Likert dengan indikator-indikator sebagai berikut : tingkat produktivitas kerja, tingkat absensi yang

naik/tinggi, tingkat kerusakan yang naik/tinggi, tingkat kegelisahan, tingkat tuntutan yang tidak terpenuhi, dan tingkat mogok kerja yang terjadi.

Tabel 3
Blue Print Angket Semangat Kerja

No	Indikator	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
1.	Tingkat produktivitas	1, 15, 29	8, 22, 36	6
2.	Tingkat absensi yang tinggi	2,16,30	9,23,37	6
3.	Tingkat <i>labour turn over</i>	3,17,31	10,24,38	6
4.	Tingkat kerusakan yang tinggi	4,18,32	11,25,39	6
5.	Tingkat kegelisahan	5,19,33	12,26,40	6
6.	Tingkat tuntutan yang tidak terpenuhi	6,20,34	13,27,41	6
7.	Tingkat mogok kerja yang terjadi	7,21,35	14,28,42	6
Total		21	21	42

Penilaian angket menggunakan skala likert bergerak dari empat sampai satu untuk butir-butir favorable dan satu sampai dengan empat untuk butir-butir yang unfavorable. Lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4
Skor Skala Likert

No.	Jawaban	Skor Favorabel	Skor Unfavorabel
1.	Sangat Setuju (SS)	4	1
2.	Setuju (S)	3	2
3.	Tidak Setuju (TS)	2	3
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Pernyataan favorable merupakan pernyataan yang berisi hal-hal yang positif atau mendukung terhadap obyek sikap. Pernyataan unfavourable merupakan pernyataan yang berisi hal-hal yang negatif yakni tidak mendukung atau kontra terhadap obyek sikap yang hendak diungkap (Azwar, 2007:98).

3.6 Metode Analisis data

3.6.1 Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengukur pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan psikis terhadap Semangat Kerja maka peneliti menggunakan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik dengan menggunakan persamaan regresi sederhana. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 18.0. Peneliti melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu sebelum melakukan pengujian hipotesis yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, dan Uji Autokorelasi.

3.6.2 Uji Normalitas Data

Menurut Erlina (2007:103) “Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar atau tidak dipenuhi maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk melakukan uji, penulis mendasarkan pada uji grafik dan uji statistik.

a. Uji Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya melihat dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat norma probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan data plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal atau dari grafik atau dengan melihat histogram residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- 12) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 13) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, pada hal secara statistik bias sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik. Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai $Asymp.sig > \text{nilai signifikansi } (0,05)$ maka data berdistribusi normal.

3.6.3 Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen karena akan mengurangi keyakinan dalam pengujian signifikansi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas di dalam model regresi ini dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF), nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $VIF > 10$. Apabila nilai $VIF < 10$ berarti tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005:92).

3.6.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variable dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan cara melihat grafik plot dan uji Glejser.

2.2.3 Melihat Grafik Scatterplot

Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas atau titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas.

b. Uji Glejser

Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi :

$$|U_t| = \alpha + \beta X_t + v_t$$

Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variable dependen ($\text{sig} < 0.05$), maka ada indikasi heteroskedastisitas.

b Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 atau sebelumnya. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi menurut Santoso (2002:218) dengan cara melihat besaran Dubrin-Watson (D-W) sebagai berikut:

2.2.5 angka D-W dibawah -2, berarti ada autokorelasi positif.

2.2.6 angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.

2.2.7 angka D-W di atas +2, berarti ada autokorelasi negatif.

2. Pengujian Hipotesis Penelitian

Metode Regresi linier Berganda

Regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa Variabel bebas yang biasa disebut X_1 , X_2 , X_3 , dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y (Situmorang, 2008:109). Model persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Perubahan harga saham

a = Konstanta

X_1 = Quick Ratio

X_2 = Banking Ratio

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = error (pengganggu)

4. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Menurut Ghozali (2005:84) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan

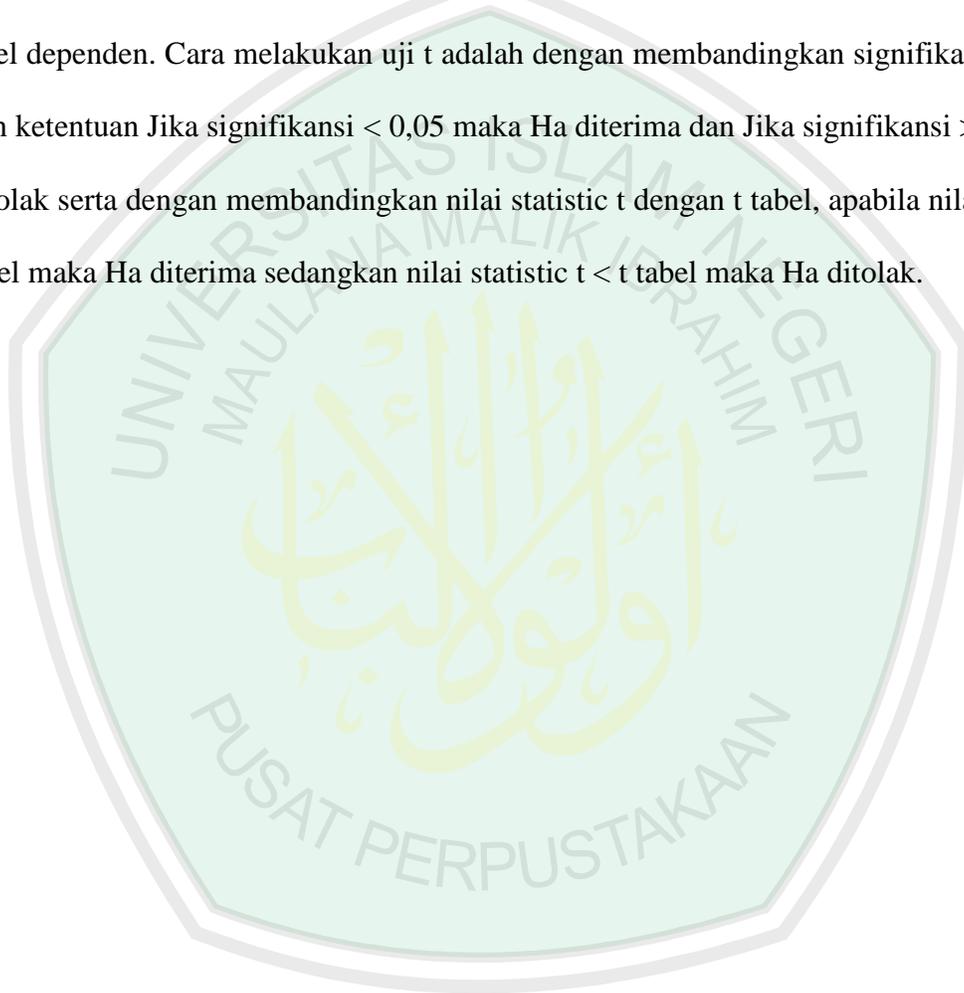
apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F-test. Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah $H_0: b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$, artinya semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan atau tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dan $H_a: b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$, artinya semua variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen atau dengan kata lain semua variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi F hitung dengan ketentuan Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima dan Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_a ditolak Serta membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka H_a diterima dan sebaliknya.

3.7.3 Uji t (uji secara parsial)

Uji secara parsial adalah untuk menguji apakah setiap variabel bebas atau independen memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah $H_0: b_i = 0$, artinya suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan atau tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dan $H_a: b_i \neq 0$,

artinya suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen atau dengan kata lain variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan signifikansi t hitung dengan ketentuan Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima dan Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_a ditolak serta dengan membandingkan nilai statistic t dengan t tabel, apabila nilai statistik t $> t$ tabel maka H_a diterima sedangkan nilai statistic t $< t$ tabel maka H_a ditolak.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

11. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. BPR BAKTI ARTHA SEJAHTERA SAMPANG adalah sebuah perusahaan milik Pemerintah Kabupaten Sampang yang berbadan hukum Perseroan Terbatas. Didirikan dengan akte notaris no. : 19, tanggal 4 Pebruari, 2010, yang dibuat oleh Siti Choiriyah Sarjana Hukum, notaris di Sidoarjo. Dengan perubahan-prubahan antara lain akte no : 28, tanggal 26 Juli 2011, yang dibuat dihadapan Ibni Ubaidillah, tentang perubahan nama perseroan, akte no : 113, tanggal 29 Juni 2012, tentang perubahan anggaran dasar perseroan, yang masing – masing perubahan tersebut telah mendapat persetujuan Menteri Hukum dan Hak Asasi Republik Indonesia.

Persiapan Perubahan Kegiatan Usaha Menjadi BPR Syariah :

Bahwa sesuai dengan risalah Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang telah di notariilkan dengan akte Pernyataan Keputusan Rapat nomor : 112, dan akte Pernyataan Keputusan Rapat nomor : 113, tanggal 29 Juni 2012, tentang persetujuan perubahan anggaran dasar perseroan dari PT. Bank Perkreditan Rakyat Bakti Artha Sejahtera Sampang menjadi PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bakti Artha Sejahtera Sampang.

Saat ini proses persetujuan perubahan kegiatan usaha BPR menjadi BPR Syariah masih dalam proses di Bank Indonesia Jakarta. Dapat kami sampaikan bahwa persiapan perubahan kegiatan sebagai berikut :

Tabel 5
Persiapan Perubahan Kegiatan

No.	Uraian	Progres	Keterangan
1	Peraturan Daerah tentang persetujuan perubahan kegiatan usaha menjadi BPRS	Selesai	Akan Diundangkan pada 27 Agustus 2012
2	Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar perseroan	Selesai	SK Menteri Hukum & HAM RI.
3	Persiapan SDM BPR Syariah : Pengurus, DPS, Karyawan	95%	Sertifikasi Direksi : selesai Sertifikasi Dewan Komisaris : selesai Sertifikasi DPS selesai Diklat Syariah karyawan selesai
4	Perubahan SOP Akuntansi, Pembiayaan, simpanan	Selesai	Aekuruh akad syariah telah selesai
5	Sistem akuntansi komputerisasi berbasis jaringan	Selesai	Vendor PT. Asisst
6	Konsep pelaksanaan perubahan menjadi BPR Syariah	Selesai	Penyelesaian 3.000 rekening simpanan dan 1.500 debitur siap dilaksanakan

4.1.2 Bentuk/Badan Hukum

Bank kami memulai usaha sejak tanggal 16 Juni 2010, profil usaha sebagai berikut (Lampiran 4)

3 Riwayat Singkat Pemegang Saham dan Pengurus Bank

3. NOER TJAHA (Bupati Sampang)

Lahir di Sampang, pada 22 Desember 1956, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Sampang, Jl. Wijaya Kusuma No. 1, Kelurahan Gunung Sekar, Kecamatan Sampang, pendidikan terakhir Pasca Sarjana, saat ini selain menjabat sebagai Bupati Sampang. Sebelum menjabat sebagai Bupati Sampang adalah pegawai Bank Indonesia Kantor Regional Surabaya dengan jabatan terakhir Pengawas Bank Eksekutif.

4. SRI ANDOYO SUDONO, SH. MM

Lahir di Sampang, pada tanggal 10-12-1965, bertempat tinggal Sampang, Jl. Selong Permai, Kelurahan Gunung Sekar, Kecamatan Sampang, pendidikan terakhir Pasca Sarjana. Saat ini menjabat sebagai Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sampang.

5. BASUKI SUGIHARTO

Lahir di Solo, pada 1 Pebruari 1951, bertempat tinggal Sidoarjo, Jl. Pondok Mutiara V/, Kecamatan Sidoarjo, pendidikan terakhir Sarjana Ekonomi, saat ini juga menjabat sebagai Komisaris Utama pada PT. BPR Danumas Binadhana – Sidoarjo, Komisaris Utama di PT. BPRS Anisa Mukti – Sidoarjo. Sebelumnya adalah pegawai Bank Indonesia Surabaya dengan jabatan terakhir sebagai Pengawas Bank Madya.

1.7 JUSUF CHANDRA

Lahir di Pamekasan pada 13 Juni 1963, bertempat tinggal Surabaya, Jl. Mulyosari Utara 72, Kecamatan Mulyorejo, pendidikan terakhir adalah ahli madya (Amd.) dari Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya, sebelumnya sebagai pegawai pada Bank Surya dan Direktur pada PT. BPR CENTRAL NIAGA – Surabaya. Telah memiliki sertifikasi profesi Direktur BPR.

1.8 MARSUDI

Lahir di Surabaya, pada 06/04/1962, bertempat tinggal Surabaya, Perumahan Wisma Indah M/7, Kelurahan Wonorejo, Kecamatan Rungkut, pendidikan terakhir Sarjana dari Universitas Negeri Surabaya pada tahun 1986, memiliki pengalaman di bidang perbankan ± 8 tahun. menjabat sebagai Direktur Utama PT. BPR Danumas Binadhana – Sidoarjo, 2004 – 2007, Direktur Utama PT. BPR Triharta Indah – Sidoarjo, 2008 – 2010. Telah memiliki sertifikasi profesi direktur BPR dan BPR Syariah.

9. Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

a. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Variabel	Indikator	r hitung				Keterangan
		No	Fav	No	Unfav	
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	Pewarnaan pada dinding	1	0,339	5	0,413	Valid
		9	0,335	13	0,480	Valid
		17	0,301	21	0,442	Valid
	Kebersihan	2	0,376	6	0,315	Valid
		10	0,320	14	0,459	Valid
		18	0,305	22	0,353	Valid
	Penerangan	3	0,398	7	0,270	Valid
		11	0,394	15	0,267	Valid
		19	0,354	23	0,524	Valid
	Pertukaran Udara	4	0,471	8	0,288	Valid
		12	0,359	16	0,283	Valid
		20	0,415	24	0,414	Valid

Sumber: data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji validitas pada skala lingkungan kerja fisik (X_1), diperoleh bahwa dari 24 aitem yang terdiri dari 12 pernyataan *favorable* yang memiliki daya beda yang baik dengan besar r hitung sebesar 0,301 sampai 0,471 dan 12 pernyataan *unfavorable* yang memiliki daya beda yang baik dengan besar r hitung sebesar 0,267 sampai 0,480.

Hasil pengujian validitas diketahui bahwa 24 butir pernyataan untuk mengungkap pada variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dinyatakan valid karena r_{hi} nilai signifikan 0,01 dan 0,05 sehingga butir-butir pernyataan untuk variabel penelitian ini dinyatakan valid.

b. Variabel Lingkungan Kerja Psikis (X_2)

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Psikis (X_2)

Variabel Lingkungan Kerja Psikis (X_2)	Musik dalam ruangan	1	0,279 ^{**}	4	0,241 ^{**}	Valid
		7	0,567 ^{**}	10	0,446 ^{**}	Valid
		13	0,442 ^{**}	16	0,406 ^{**}	Valid
	Kebisingan dilingkungan kantor	2	0,254 ^{**}	5	0,366 ^{**}	Valid
		8	0,436 ^{**}	11	0,252 ^{**}	Valid
		14	0,440 ^{**}	17	0,624 ^{**}	Valid
	Jaminan terhadap keamanan dalam kantor	3	0,300 ^{**}	6	0,452 ^{**}	Valid
		9	0,546 ^{**}	12	0,430 ^{**}	Valid
		15	0,316 ^{**}	18	0,670 ^{**}	Valid

Sumber: data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji validitas pada skala lingkungan kerja psikis (X_2), diperoleh bahwa dari 18 aitem yang terdiri dari 9 pernyataan *favorable* yang memiliki daya beda yang baik dengan besar r hitung sebesar 0,254 sampai 0,567 dan 9 pernyataan *unfavorable* yang memiliki daya beda yang baik dengan besar r hitung sebesar 0,241 sampai 0,670.

Hasil pengujian validitas diketahui bahwa 18 butir pernyataan untuk mengungkap pada variabel lingkungan kerja psikis (X_2) dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} signifikan 0,01 dan 0,05 sehingga butir-butir pernyataan untuk variabel penelitian ini dinyatakan valid.

c. Variabel Semangat Kerja (Y)

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Semangat Kerja (Y)

Indikator	r hitung				Keterangan
	No	Fav	No	Unfav	
Tingkat produktivitas kerja	1	0,293 ^{**}	8	0,384 ^{**}	Valid
	15	0,339 ^{**}	22	0,370 ^{**}	Valid
	29	0,428 ^{**}	36	0,503 ^{**}	Valid
Tingkat absensi yang tinggi/naik	2	0,316 ^{**}	9	0,398 ^{**}	Valid
	16	0,421 ^{**}	23	0,498 ^{**}	Valid
	30	0,453 ^{**}	37	0,411 ^{**}	Valid
Tingkat perpindahan karyawan naik/tinggi	3	0,383 ^{**}	10	0,435 ^{**}	Valid
	17	0,346 ^{**}	24	0,461 ^{**}	Valid
	31	0,348 ^{**}	38	0,384 ^{**}	Valid
Tingkat kerusakan yang naik/tinggi	4	0,328 ^{**}	11	0,495 ^{**}	Valid
	18	0,356 ^{**}	25	0,282 ^{**}	Valid
	32	0,373 ^{**}	39	0,480 ^{**}	Valid
Tingkat kegelisahan	5	0,310 ^{**}	12	0,303 ^{**}	Valid
	19	0,402 ^{**}	26	0,288 ^{**}	Valid
	33	0,475 ^{**}	40	0,436 ^{**}	Valid
Tingkat tuntutan yang tidak terpenuhi	6	0,335 ^{**}	13	0,347 ^{**}	Valid
	20	0,279 ^{**}	27	0,271 ^{**}	Valid
	34	0,419 ^{**}	41	0,431 ^{**}	Valid
Tingkat mogok kerja yang terjadi	7	0,306 ^{**}	14	0,375 ^{**}	Valid
	21	0,386 ^{**}	28	0,344 ^{**}	Valid
	35	0,503 ^{**}	42	0,389 ^{**}	Valid

Sumber: data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji validitas pada skala semangat kerja (Y), diperoleh bahwa dari 42 aitem yang terdiri dari 21 pernyataan *favorable* yang memiliki daya beda yang baik dengan besar r hitung sebesar 0,279 sampai 0,503 dan 21 pernyataan *unfavorable* yang memiliki daya beda yang baik dengan besar r hitung sebesar 0,271 sampai 0,503.

Hasil pengujian validitas diketahui bahwa 42 butir pernyataan untuk mengungkap pada variabel semangat kerja (Y) dinyatakan valid. Hal ini karena nilai r_{hitung} signifikan 0,01 dan 0,05 sehingga butir-butir pernyataan untuk variabel penelitian ini dinyatakan valid.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,718	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Psikis (X_2)	0,728	0,60	
Semangat Kerja (Y)	0,855	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan analisis menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan *software* pengolah data mendapatkan hasil untuk reliabilitas skala lingkungan kerja fisik (X_1) diperoleh koefisien *reliability* sebesar 0,718 yang masuk dalam kategori cukup, reliabilitas skala lingkungan kerja psikis (X_2) diperoleh koefisien *reliability* sebesar 0,728 yang masuk dalam kategori cukup, dan koefisien reliabilitas skala semangat kerja (Y) sebesar 0,855 yang masuk dalam kategori tinggi. Pada uji reliabilitas skala lingkungan kerja fisik (X_1), skala lingkungan kerja psikis (X_2), dan skala semangat kerja (Y) dinyatakan reliabel dalam kategori tinggi dan layak untuk digunakan dalam penelitian. Interpretasi reliabilitas kedua skala didasarkan pada tabel 4.1 (Arikunto 2006: 245) dibawah ini:

Tabel 10
Kategorisasi Reliabilitas

Besarnya Linier r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Tinggi
0,600 – 0,800	Cukup
0,400 – 0,600	Agak Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

7. Analisis Data

Mean dan Std. Deviation

a. Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Tabel 11
Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Mean dan Std. Deviation

N	Valid	75
	Missing	0
Mean		80.9600
Std. Deviation		5.81108

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

b. Lingkungan Kerja Psikis (X_2)

Tabel 12
Lingkungan Kerja Psikis (X_2) Mean dan Std. Deviation

N	Valid	75
	Missing	0
Mean		61.6000
Std. Deviation		4.91275

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

c. Semangat Kerja (Y)

Tabel 13
Semangat Kerja (Y) Mean dan Std. Deviation

N	Valid	75
	Missing	0
Mean		144,400
Std. Deviation		10,293

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

12. Prosentase Variabel

a. Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

$$5,811 \times 0,5 = 2,906 + 80,960 = 83,866 \quad \text{tinggi}$$

b. Lingkungan Kerja Psikis (X_2)

$$4,913 \times 0,5 = 2,457 + 61,600 = 64,057 \quad \text{tinggi}$$

c. Semangat Kerja (Y)

$$10,293 \times 0,5 = 5,147 + 144,400 = 149,547 \quad \text{tinggi}$$

Tabel 14
Penggolongan Kriteria berdasarkan Mean hipotetik

Interval Skor	Kriteria
$X - 1,5 + M$	Sangat Rendah
$(-1,5 + M < X - 0,5 + M)$	Rendah
$(-0,5 + M < X 0,5 + M)$	Sedang
$(0,5 + M < X 0,5 + M)$	Tinggi
$(1,5 + M) < X$	Sangat Tinggi

Keterangan:

M : mean hipotetik

: standar deviasi

4.3.3 Uji Regresi Linier Berganda

4.3.3.1 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1.1 Uji Normalitas

Tabel 15
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.34740019
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.074
	Negative	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z		1.292
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data primer diolah, 2016

Hasil pengujian normalitas data dengan Uji One Sample Kolmogorof-Smirnov Test di atas menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,071 yang lebih tinggi dari 0,05. Sehingga dikatakan data residual berdistribusi normal.

2.1.6 Uji Autokorelasi

Tabel 16
Uji Autokorelasi

DI	dw	du	Keterangan
1,5432	2,049	1.7092	Bebas autokorelasi

Sumber: data primer diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai DW sebesar 2,049. Nilai ini lebih besar dari nilai dl dan lebih kecil dari nilai 4-du ($1,6283 < 2,049 < 4 - 1,7092$), sehingga dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif maupun negatif. Dikarenakan penelitian ini bukan penelitian *time series*, maka uji autokorelasi dapat diabaikan.

9) Uji Multikolinearitas

Tabel 17
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	55.717	14.569		3.824	.000		
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	.606	.217	.342	2.799	.007	.611	1.637
Lingkungan Kerja Psikis (X ₂)	.643	.256	.307	2.509	.014	.611	1.637

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: data primer diolah, 2016

Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih 0,10. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai $VIF < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

14) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 18
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.542	8.644		1.914	.060
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	-.227	.129	-.261	-1.768	.081
Lingkungan Kerja Psikis (X ₂)	.137	.152	.133	.902	.370

a. Dependent Variable: absud

Sumber: data primer diolah, 2016

Hasil tampilan output SPSS menunjukkan tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependent nilai absolute. Hal ini dilihat dari nilai probabilitasnya (sig) di atas 0,05 (sig > 0,05), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

2.2.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X₁) dan variabel lingkungan kerja psikis (X₂) terhadap variabel semangat kerja (Y). Dengan menggunakan bantuan program SPSS 16 didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 19
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Coefficient</i>	t _{hitung}	Sig.
(Constant)	55,717	3,824	0,000
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	0,606	2,799	0,007
Lingkungan Kerja Psikis (X ₂)	0,643	2,509	0,014
$R^2 = 0,342$ $F_{hitung} = 18,737$ $F_{tabel} = 3,97$ $t_{tabel} = 1,985$			

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel 4.14 yang merupakan hasil pengujian regresi linier berganda dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 55,717 + 0,606X_1 + 0,643X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$$a = 55,717$$

$$b_1 = 0,606$$

$$b_2 = 0,643$$

berarti apabila variabel variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan variabel lingkungan kerja psikis (X_2) sama dengan nol, maka variabel semangat kerja (Y) bernilai positif sebesar 55,717. berarti peningkatan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) akan meningkatkan variabel semangat kerja (Y) bernilai positif sebesar 0,606 dengan asumsi lingkungan kerja psikis (X_2) konstan.



berarti peningkatan variabel lingkungan kerja psikis (X_2) akan meningkatkan variabel

sebesar 0,643 dengan asumsi variabel lingkungan kerja fisik (X_1) konstan.

2.2.4 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah sekelompok variabel independen yaitu variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan variabel lingkungan kerja psikis (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja (Y).

$$F_{\text{tabel}} = \alpha; k-1; n-k$$

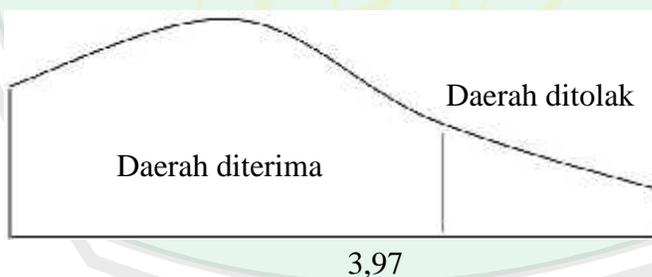
c 0,05; 2-1; 75 - 2

d 0,05; 1; 73

e 3,97

Grafik 1

Daerah Tolak dan diterima pada Uji F



Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{\text{hitung}} 18,737 > F_{\text{tabel}} 3,97$ sehingga H_0 ditolak, artinya variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan variabel lingkungan kerja psikis (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja (Y).

2.2.8 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah sekelompok variabel independen yaitu variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan variabel lingkungan kerja psikis (X_2) secara individual mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y).

$$t_{\text{tabel}} = \alpha/2; n-k-1$$

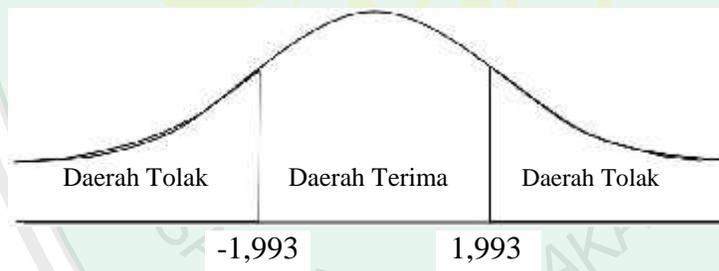
$$3.0,05/2; 75-2-1$$

$$4.0,025; 72$$

$$5.1,993$$

Grafik 2

Daerah Tolak dan diterima pada Uji t

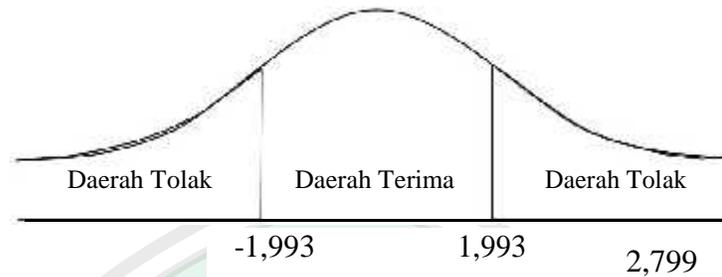


5. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap variabel Semangat Kerja (Y)

Perhitungan t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_1) diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 2,799 >$ nilai $t_{\text{tabel}} = 1,993$ sehingga H_0 ditolak, artinya variabel lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y).

Grafik 3

Daerah Ditolak dan Diterima Pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Variabel Semangat Kerja (Y)



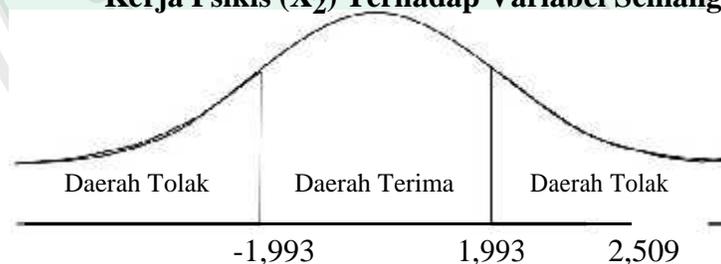
3.7.4 Variabel Lingkungan Kerja Psikis (X_2) terhadap variabel Semangat Kerja

(Y)

Perhitungan t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja psikis (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,509 >$ nilai $t_{tabel} = 1,993$ sehingga H_0 ditolak, artinya variabel lingkungan kerja psikis (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y).

Grafik 4

Daerah Ditolak dan Diterima Pada Variabel Lingkungan Kerja Psikis (X_2) Terhadap Variabel Semangat Kerja (Y)



4.5 Pengujian Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Uji koefisien determinasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui besaran dalam persen pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Dari uji determinasi dihasilkan nilai R^2 sebagaimana dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 20
Hasil Pengujian Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,585 ^a	0,342	0,324	8,46254

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,342 yang mengandung arti bahwa 34,2% variasi besarnya variabel semangat kerja (Y) bisa dijelaskan oleh variasi variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan variabel lingkungan kerja psikis (X_2). Sedangkan sisanya 65,8% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

4.6 Pembahasan

a. Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap variabel semangat kerja (Y)

Berdasarkan tabel 17 terlihat bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja. Tingkat signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti mendukung hipotesis 1.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh penerangan yang cukup dan dipancarkan secara merata serta jauh dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah, serta kebersihan yang terjaga, sangat membuat karyawan betah bekerja. Lingkungan kerja yang seperti itu akan meningkatkan semangat dalam bekerja.

Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja fisik karyawannya supaya karyawan merasa senang, konsentrasi, dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Nitisemito (2008:183) yang menyatakan bahwa lingkungan yang ada disekitar akan mempengaruhi diri seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Jadi lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Apabila lingkungan di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam perusahaan. Tetapi sebaliknya apabila lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan buruk atau kurang kondusif, maka akan membuat karyawan merasa malas dan tidak nyaman sehingga akan menyebabkan

semangat kerja karyawan rendah dan menurun dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Disamping teori diatas, dari hasil analisis yang dilakukan maka diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo (2010:283) yang menjelaskan bahwa apabila lingkungan pekerjaan tersebut menunjang atau mempertinggi keberuntungan psikologis tenaga kerja, maka moral kerja atau semangat kerjanya akan meningkat. Sebaliknya apabila lingkungan pekerjaan membelenggu tenaga kerja untuk ikut berperan, maka moral atau semangat kerja yang bersangkutan akan menurun.

b. Pengaruh variabel lingkungan kerja psikis (X_2) terhadap variabel semangat kerja (Y)

Berdasarkan tabel 17 terlihat bahwa variabel lingkungan kerja psikis berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja. Tingkat signifikansi sebesar 0,014 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti mendukung hipotesis 2.

Lingkungan kerja yang kondusif yang menjadi perhatian perusahaan, sebab hal ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari apa bila lingkungan baik, maka karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik, maka akan menyebabkan penurunan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud disini berupa lingkungan kerja psikis. Dari lingkungan kerja psikis di perusahaan sangat memperhatikan pada fasilitas yang tersedia yang dapat menunjang segala aktifitas perusahaan, yaitu musik dalam ruangan, kebisingan diluar kantor, dan jaminan terhadap keamanan lingkungan.

Musik dipergunakan untuk membantu pekerjaan, oleh karena musik mempergunakan kekuatan fisiologis dan psikologis dari pada suara dalam bentuk musik untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik. Penggunaan musik yang baik dimaksudkan untuk memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan, meringankan kelelahan rohani dan penglihatan, mengurangi ketegangan saraf dan menjadikan pegawai-pegawai merasa lebih baik.

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Wursanto (2009: 269), perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut:

- Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

Lingkungan kerja psikis hanya dapat dirasakan tetapi tidak dapat dilihat, didengar

atau diraba dengan pancaindera manusia. Selain itu, lingkungan kerja psikis menjadi tanggung jawab pimpinan yang dapat diciptakan dengan menciptakan *human relations* yang sebaik-baiknya. Karena itulah maka untuk menciptakan lingkungan kerja psikis tersebut, dapat diusahakan dengan menciptakan *human relations* yang baik. Selain itu, pimpinan juga dapat menyediakan pelayanan kepada pegawai sehingga pegawai merasa aman dan nyaman di dalam organisasi karena kebutuhan psikologisnya dapat terpenuhi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

12. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap semangat kerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang dengan nilai uji t sebesar 2,799. Ini berarti pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan adalah pengaruh yang bernilai positif yaitu semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin baik pula semangat kerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang.

Lingkungan kerja psikis berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap semangat kerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang dengan nilai uji t sebesar 2,509. Ini berarti pengaruh lingkungan kerja psikis terhadap semangat kerja karyawan adalah pengaruh yang bernilai positif yaitu semakin baik lingkungan kerja psikis maka semakin baik pula semangat kerja karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang.

13. Karyawan yang bekerja pada PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang mempunyai semangat kerja yang baik. Hal ini dapat terlihat dari tanggapan responden yang mana tanggapan ini merupakan tanggapan yang dirasakan atau dialami oleh masing-masing karyawan selama mereka bekerja di PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang dengan memperhatikan ketujuh indikator yang ditemukan. Artinya hal yang dirasakan karyawan terhadap keempat indikator sudah baik dan untuk kedepannya perlu ditingkatkan.

Semakin tingginya semangat kerja karyawan, maka semakin tinggi juga motivasi karyawan dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

- 4 Dari olah data spss yang telah dilakukan. lingkungan kerja berhubungan terhadap semangat kerja karyawan outsorsing pada PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang, hubungannya sedang dan dapat diterima.

5.2 Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis sebagai berikut:

1.9 Dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan pimpinan hendaknya selalu mempertimbangkan kebijakan yang dibuat terutama dalam hal memperhatikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Hal ini dilakukan karena lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan.

1.10 Agar semangat kerja karyawan semakin tinggi, maka perusahaan perlu menjaga lingkungan kerja baik fisik yang berupa kenyamanan tempat kerja, kebersihan, suhu udara dan penerangan yang baik dan pengaturan tata ruang kerja agar karyawan tidak merasa bosan dengan penataan ruang kerja yang tidak berubah-ubah, ataupun non fisik seperti menjaga hubungan baik sesama rekan kerja maupun dengan atasan, meminimalisasikan miskomunikasi sesama rekan kerja dalam melakukan pekerjaan yang sifat nya dikerjakan secara bersama dan mengesampingkan ambisi/ego pribadi demi terjaganya hubungan batiniah yang nyaman

sesame rekan kerja dalam melakukan pekerjaan agar semangat kerja karyawan semakin meningkat.

10. Pimpinan dapat menerapkan cara-cara yang menarik untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya. Dengan meningkatnya semangat kerja karyawan maka produktivitas PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang akan meningkat juga sesuai dengan keuntungan yang akan perusahaan dapatkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. 1999. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalian Indonesia.
- Andamdewi, S. 2013. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan FIP UNP*. Vol. 1.No. 1.
- Azwar S. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Marpaung, R. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Siak. *Jurnal Ekonomi Universitas Riau*. Vol. 21. No. 2.
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Moekijat. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Nitisemito, S. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nurtjahjanti, H. 2010. Hubungan antara Persepsi dengan Kompensasi dan Semangat Kerja pada Karyawan Operasional PT. KAI (PERSERO) Purwokerto. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 8 no. 2.
- Simamora, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya dan Manusia* Edisi Kedua Cetakan Ketiga. Yogyakarta : Penerbit STIE.
- Siswanto, B. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja Ancangan dalam Pendaaygunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Slamet S. 1997. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius.
- Soedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung : Mandar Maju.
- Suryabrata S. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Veithzal, R. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, Ig. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.

Sunyoto, Danang. 2012. *Teori Kuesioner dan Analisis data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Handoko, T. H. 2001 . *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Munandar, AS. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.

Siagian. 1989. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarata: Bima Aksara.



Lampiran 1

Wawancara

- Peneliti : Assalammualaikum pak, maaf jika saya mengganggu waktu anda. Saya ingin bertanya beberapa hal mengenai perusahaan ini.
- Responden : Walaikumsalam, ya tidak apa-apa kebetulan saya tidak terlalu sibuk. Anda ingin menanyakan apa ? Saya akan menjawabnya dengan senang hati.
- Peneliti : Terimakasih sebelumnya bapak atas waktu yang telah bapak berikan. Saya ingin menanyakan menurut anda bagaimana keadaan perusahaan tempat anda bekerja saat ini ?
- Responden : Perusahaan ini memang dibentuk oleh Bupati Sampang sendiri dengan fasilitas ya menurut saya sudah cukup lengkap, seperti adanya ruangan yang cukup memadai bagi setiap karyawannya, adanya fasilitas CCTV setiap sudut, fasilitas komputer setiap ruangan, fasilitas printer bagi beberapa jabatan yang membutuhkannya. Jadi saya merasa nyaman jika bekerja, tidak khawatir akan adanya tindak kejahatan.
- Peneliti : Begitu memadai fasilitas perusahaan tersebut, lalu apakah anda pernah mengalami hal yang tidak menyenangkan saat bekerja ?
- Responden : Sering saya mengalami kesulitan bahkan hal yang membuat saya marah, salah satu contohnya yakni saat fasilitas komputer/printer yang rusak. Pernah saya merasa marah karena kebisingan di depan kantor.
- Peneliti : Lalu apa yang anda lakukan ?
- Responden : Iya saya tidak bisa berbuat apa-apa.
- Peneliti : Terima kasih atas waktunya pak .. Assalammualaikum ..
- Responden : Iya sama-sama .. Waalaikumsalam ..

Lampiran 2

Observasi



Lampiran 3



Lampiran 6

Penjelasan Pandangan Islam



Lampiran 4

**DATA PERUSAHAAN
PERSEROAN TERBATAS**

BANK PERKREDITAN RAKYAT BAKTI ARTHA SEJAHTERA SAMPANG

Nama : PT. BPR BAKTI ARTHA
SEJAHTERA SAMPANG

Alamat : Jl. KH. Wahid Hasyim No. 69, Kelurahan Gunung
Sekar, Kecamatan Sapang – Kabupaten Sampang

Telp. / Fax. : 0323 321574 / 0323 321628

Bentuk Badan Hukum : perseroan Terbatas (Sifat : Tertutup)

Akte Pendirian No. : 19, tanggal 4 Februari 2010, Notaris Choiriyah, SH.

Persetujuan Menteri : Surat Keputusan Menteri Hukum dan Ham RI
Nomor : AHU-13178.AHA.01.01. tahun 2010

Bidang Usaha : Perbankan

Ijin Prinsip Bank : Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia
No :12/90/DKBU

Ijin Usaha : Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia
No :12/205/DKBU/PLBPR/SB

NPWP : 02.989.388.0 – 644.000

Tanda Daftar Perusahaan nomor : 132266500001

PERMODALAN

Modal Dasar : Rp. 40.000.000.000 (empat puluh milyar rupiah);

Modal disetor : Rp. 13.030.000.000 (tiga belas milyar tiga puluh juta rupiah).

Lampiran 5

Nama :

Jenis kelamin :

Usia :

Petunjuk :

1. Bacalah setiap pernyataan-pernyataan dengan teliti dan seksama
2. Pilihlah salah satu alternatif dari empat pilihan yang telah disediakan dengan memberi tanda centang (√) pada tempat yang tersedia
3. Semua jawaban benar, tidak ada yang salah
4. Dalam mengisi pernyataan ini sangat diharapkan untuk mengisi sesuai keadaan saudara yang sebenarnya. Dengan keterangan jawaban sebagai berikut :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
5. Setiap nomor hanya ada satu jawaban. Bila saudara terlanjur memberi jawaban yang tidak sesuai dengan keadaan diri saudara, maka lingkariilah jawaban tersebut, kemudian silanglah jawaban yang sesuai dengan pendapat saudara.

Usahakan jangan ada nomor yang terlewatkan untuk dijawab

SELAMAT MENGERJAKAN

Skala 1

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Warna cat dinding pada ruang kerja membuat saya terampil dalam bekerja.				
2.	Keadaan kantor selalu bersih dan rapi sehingga membuat saya nyaman dan senang dalam bekerja.				
3.	Lampu di ruangan saya cukup terang untuk ukuran ruang yang sedang.				
4.	Dengan adanya ventilasi setiap ruangan, membuat saya nyaman saat mengerjakan pekerjaan.				
5.	Saya bosan melihat warna cat dinding kantor yang tidak di ganti.				
6.	Peralatan pekerjaan (seragam, kacamata, masker, dan sarung tangan) yang tidak bersih membuat saya merasa tidak nyaman.				
7.	Di ruangan saya tidak ada sinar matahari yang masuk.				
8.	Ruangan tempat saya bekerja dengan udara yang sejuk membuat saya lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan.				
9.	Komposisi warna abu-abu dinding kantor membuat saya nyaman.				
10.	Fasilitas-fasilitas perusahaan (kantin, ruang beribadah, dan toilet) yang tidak bersih membuat saya merasa tidak nyaman.				
11.	Di ruangan saya, sinar matahari masih dapat keluar masuk.				
12.	Dengan tambahan fasilitas AC di ruangan membuat saya merasa nyaman.				
13.	Saya cuek terhadap kombinasi warna cat dinding setiap ruangan.				
14.	Lantai ruangan kerja yang kotor membuat saya merasa malas berada di ruangan.				
15.	Banyaknya penerangan di sekitar saya dapat				

	membuat saya senang.				
16.	Saya membutuhkan ventilasi di ruangan.				
17.	Terkadang saya memperhatikan pewarnaan dinding setiap ruangan.				
18.	Kebersihan paling penting bagi saya.				
19.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai.				
20.	Cukupnya fasilitas (AC, Blower) yang diberikan perusahaan membuat saya tidak khawatir akan keadaan ruang yang sejuk.				
21.	Saya kurang nyaman dengan pemandangan yang ada di kantor.				
22.	Saya tidak senang berada di ruangan meskipun kotor.				
23.	Lampu di ruangan saya redup sehingga saya merasa tidak nyaman berada di ruangan.				
24.	Ruang kerja saya terasa panas sehingga membuat saya tidak betah.				

Skala 2

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menyukai semua jenis musik.				
2.	Saya merasa terganggu saat mengerjakan pekerjaan jika di lingkungan sekitar saya ramai/gaduh.				
3.	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan membuat saya nyaman bekerja di satu tempat.				
4.	Saya tidak suka jika ada pegawai lain mendengarkan musik.				
5.	Saya merasa terganggu adanya suara dari luar lingkungan kerja.				
6.	Perusahaan tidak memberikan kejelasan tentang psikis karyawannya.				
7.	Saya bersemangat mengerjakan pekerjaan				

	dengan diiringi alunan musik.				
8.	Demo yang terjadi di sekitar kantor membuat saya tidak nyaman dalam bekerja.				
9.	Fasilitas keamanan area parkir kantor membuat saya tenang dalam bekerja.				
10.	Musik tidak penting bagi keseharian saya.				
11.	Saya merasa terganggu saat ada rekan kerja yang ngobrol di ruang kerja.				
12.	Fasilitas keamanan kantor yang kurang dapat membuat saya gelisah saat bekerja.				
13.	Dengan adanya musik membuat saya mendapatkan inspirasi dalam melakukan pekerjaan.				
14.	Suara kendaraan yang lalu lalang membuat konsentrasi saya pecah.				
15.	Saya tidak khawatir dengan keamanan yang ada di kantor karena telah dilengkapi dengan CCTV di berbagai sudut kantor.				
16.	Saya tidak suka mendengarkan jenis musik klasik.				
17.	Saya tidak nyaman jika ada keramaian.				
18.	Saat salah satu fasilitas CCTV yang dipasang oleh perusahaan rusak membuat saya resah.				

Skala 3

No	Pernyataan	ST	S	TS	STS
1.	Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang optimal.				
2.	Saya memiliki sikap patuh terhadap semua peraturan yang berlaku.				
3.	Banyaknya perpindahan karyawan dapat mempengaruhi semangat saya dalam bekerja.				
4.	Rusaknya komputer kantor dapat menghambat pekerjaan saya.				
5.	Saya cemas jika terjadi kesalahan saat mengerjakan pekerjaan kantor.				

6.	Segala kebutuhan saya sudah tercukupi dengan baik.				
7.	Saya tidak bekerja jika ada keinginan yang belum terpenuhi.				
8.	Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat hasil kerja saya menurun.				
9.	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.				
10.	Banyaknya karyawan yang pindah tidak akan mempengaruhi pekerjaan saya.				
11.	Fasilitas kantor yang sering rusak menghambat pekerjaan saya.				
12.	Saya takut jika terjadi kesalahfahaman sesama karyawan.				
13.	Saya merasa kurang tercukupi meskipun perusahaan memberikan gaji yang tinggi.				
14.	Saya tidak akan bekerja jika perusahaan merugikan saya.				
15.	<i>Skill</i> yang saya miliki mampu menghasilkan kinerja yang tinggi.				
16.	Saya datang ke kantor tepat waktu.				
17.	Adanya promosi jabatan akan mempengaruhi semangat saya untuk bekerja lebih baik.				
18.	Jika printer kantor terus-menerus rusak akan memperlambat selesainya pekerjaan saya.				
19.	Saya khawatir jika pekerjaannya belum selesai tepat waktu.				
20.	Perusahaan tidak akan rugi jika tidak ada tuntutan karyawan setiap tahunnya.				
21.	Saya akan melakukan apapun agar teman-teman tidak mogok kerja.				
22.	Kinerja akan menurun jika saya tidak diberikan dukungan oleh perusahaan.				
23.	Meskipun saya tidak menggunakan seragam pada saat bekerja, saya tidak mendapatkan				

	sanksi.				
24.	Adanya promosi jabatan akan mempengaruhi semangat saya dalam bekerja.				
25.	Komputer yang sering terkena virus membuat pekerjaan saya hilang.				
26.	Saya tidak khawatir jika lembur sendirian di kantor.				
27.	Saya bersyukur atas segala sesuatu yang telah diberikan perusahaan.				
28.	Saya tidak peduli meskipun ada karyawan yang mogok kerja.				
29.	Saya bisa bekerja sesuai target perusahaan.				
30.	Saya selalu terlambat untuk absensi setiap harinya.				
31.	Saya tidak pernah mengontrol banyaknya karyawan yang mutasi.				
32.	Saya tidak bisa bekerja optimal adanya komputer yang rusak.				
33.	Saya takut jika lembur sendiri hingga malam hari.				
34.	Saya pernah protes kurangnya gaji yang di terima.				
35.	Jika lingkungan sudah tidak nyaman, saya akan mogok kerja.				
36.	Saya selalu gagal dalam mencapai target.				
37.	Saat saya malas bekerja, saya akan membolos.				
38.	Permutasian karyawan sangat mempengaruhi kinerja saya.				
39.	Saya tidak bisa memperbaiki printer kantor.				
40.	Saya cemas jika target belum tercapai.				
41.	Saya sering meminta gaji lemburan.				
42.	Saya akan turut serta jika ada teman-teman yang mogok kerja.				

TERIMA KASIH

Lampiran 7 : Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

No Resp	Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)																								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
2	3	3	3	2	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	72
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	72
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	90
5	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	85
6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	69
7	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	85
8	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	89
9	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	87
10	2	4	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	4	70
11	2	2	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	85
12	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	86
13	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	87
14	3	4	4	2	3	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	78
15	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	80
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	89
17	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	84
18	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	87
19	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	82
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	91
21	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	84
22	3	4	2	3	3	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	84
23	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	73
24	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	79
25	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	89
26	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	80

No	Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)																								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
27	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	83
28	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	80
29	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	80
30	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	83
31	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	82
32	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	82
33	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	76
34	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	83
35	2	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	2	74
36	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	75
37	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	76
38	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	78
39	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	85
40	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	72
41	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	77
42	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	83
43	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	88
44	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	84
45	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	86
46	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	77
47	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	73
48	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	85
49	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	68
50	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	81
51	2	4	4	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	83
52	4	3	2	3	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	84
53	4	2	3	3	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	72

No Resp	Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)																								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
54	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	75
55	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	88
56	4	3	4	2	2	4	4	3	4	2	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	73
57	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
58	3	2	4	3	2	2	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	82
59	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	75
60	2	3	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
61	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
62	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	87
63	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	71
64	2	4	4	2	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	82
65	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	87
66	2	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	81
67	4	3	4	3	2	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	78
68	3	2	4	4	4	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	80
69	2	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	80
70	3	2	4	2	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	85
71	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	74
72	4	4	4	4	2	2	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	76
73	3	2	4	3	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	84
74	4	2	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	84
75	2	3	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	3	2	2	4	3	3	4	4	2	4	3	2	74
Jumlah	222	238	258	233	251	240	249	240	235	225	263	265	265	252	256	271	264	268	268	272	248	265	267	257	6072

Lampiran 8 : Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja Psikis (X₂)

No Resp	Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Psikis (X ₂)																		Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	65
2	3	4	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	4	56
3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	4	2	3	3	52
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	67
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	70
6	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	50
7	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	67
8	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	64
9	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	3	4	2	2	4	4	4	62
10	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	50
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	66
12	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	65
13	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	66
14	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	54
15	3	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	2	4	4	3	2	56
16	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	68
17	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	65
18	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	67
19	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	2	2	3	2	4	3	2	50
20	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	59
21	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	60
22	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	64
23	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	56
24	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	57
25	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	66
26	4	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	2	4	4	3	4	2	2	55

No Resp	Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Psikis (X ₂)																		Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
27	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	2	2	2	4	2	2	53
28	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	63
29	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	57
30	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	3	4	2	2	58
31	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	54
32	4	4	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	56
33	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	2	59
34	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	63
35	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	2	59
36	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	57
37	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	58
38	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
39	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	66
40	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	54
41	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	61
42	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	66
43	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	64
44	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	62
45	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	63
46	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	61
47	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	2	3	2	2	4	3	59
48	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	65
49	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	59
50	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	62
51	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	63
52	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	68
53	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	64

No Resp	Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Psikis (X ₂)																		Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
54	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	59
55	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	63
56	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	62
57	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	67
58	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	63
59	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	61
60	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	67
61	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	65
62	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	66
63	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	60
64	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	61
65	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	63
66	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	66
67	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	60
68	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	62
69	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	58
70	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	65
71	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	64
72	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	58
73	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	63
74	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	62
75	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	56
Jumlah	266	274	268	262	259	255	249	269	260	248	254	254	248	250	226	268	237	245	4592

Lampiran 9 : Hasil Kuesioner Semangat Kerja (Y)

No Resp	Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja (Y)																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2
2	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	2	4	4
3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2
4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
6	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2
7	3	2	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
8	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3
9	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
10	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3
11	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
12	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
13	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4
14	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4
15	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4
16	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3
17	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
18	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
19	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
20	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4
21	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
22	2	3	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3
23	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4
24	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

No Resp	Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja (Y)																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
26	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2
28	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2
29	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2
30	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
31	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3
32	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3
34	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
35	3	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3
36	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
37	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
38	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3
39	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
40	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3
41	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	2	4	4
42	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3
43	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
44	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
45	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
47	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
48	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
49	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
50	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	3
51	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4
52	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
53	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3
54	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3

No Resp	Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja (Y)																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
55	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
56	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
57	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
58	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2
59	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4
60	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
62	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
63	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	4
64	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
65	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
66	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4
67	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	2
68	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
69	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
70	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3
71	2	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
72	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
73	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
74	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
75	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	4	4	3
Jumlah	247	249	250	240	237	276	272	272	267	279	251	275	271	264	264	266	246	250	256	236	273	242

No	Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja (Y)																				Jumlah
	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	
1	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	156
2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	126
3	2	2	4	4	3	4	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	142
4	4	3	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	150
5	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	156
6	2	2	4	2	3	4	3	2	3	3	2	4	2	4	2	2	3	3	4	4	123
7	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	142
8	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155
9	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154
10	2	2	2	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	126
11	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	154
12	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	154
13	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	154
14	4	2	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	140
15	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	149
16	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	146
17	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	152
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	158
19	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	156
20	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	151
21	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	148
22	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	147
23	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	149
24	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	146
25	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	158
26	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	142
27	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	149
28	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	138
29	2	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	137

No	Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja (Y)																				Jumlah
	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	
30	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	148
31	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141
32	4	4	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	137
33	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	146
34	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	153
35	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	147
36	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	126
37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	149
38	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	139
39	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	140
40	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	132
41	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	148
42	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	134
43	3	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	126
44	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	157
45	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	153
46	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	119
47	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	150
48	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	153
49	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	145
50	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	122
51	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	149
52	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	153
53	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	147
54	2	4	4	4	3	3	2	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	128
55	4	4	2	3	3	2	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	138
56	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155
57	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	151
58	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	134

No Resp	Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja (Y)																				Jumlah
	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	
59	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	147
60	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	139
61	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	156
62	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149
63	3	2	3	2	2	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	132
64	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	157
66	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	153
67	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	127
68	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	139
69	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	146
70	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	151
71	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	134
72	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	138
73	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	142
74	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	150
75	2	4	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	134
Jumlah	250	234	243	260	240	260	268	261	249	258	264	268	271	261	261	259	261	265	256	250	10822

X1_8	Pearson Correlation	.129	-.164	.166	.206	.170	.197	.027	1	.216	.189	.093	.032	.288
	Sig. (2-tailed)	.270	.160	.156	.076	.146	.091	.817		.063	.105	.425	.782	.012
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1_9	Pearson Correlation	.182	.070	.272	.325	-.185	.122	.536	.216	1	.031	-.002	-.140	.335
	Sig. (2-tailed)	.117	.551	.018	.004	.112	.297	.000	.063		.790	.988	.232	.003
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1_10	Pearson Correlation	.000	.249	.037	.349	.396	.284	.033	.189	.031	1	-.159	.000	.320
	Sig. (2-tailed)	1.000	.031	.750	.002	.000	.013	.780	.105	.790		.173	1.000	.005
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1_11	Pearson Correlation	-.111	.039	.075	-.001	.089	.012	.024	.093	-.002	-.159	1	.358	.394
	Sig. (2-tailed)	.344	.743	.525	.990	.447	.916	.837	.425	.988	.173		.002	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1_12	Pearson Correlation	.105	.002	-.100	.024	.191	.000	-.095	.032	-.140	.000	.358	1	.359
	Sig. (2-tailed)	.370	.985	.392	.838	.101	1.000	.419	.782	.232	1.000	.002		.002
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1_Total	Pearson Correlation	.339	.376	.398	.471	.413	.315	.270	.288	.335	.320	.394	.359	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.000	.000	.006	.019	.012	.003	.005	.000	.002	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X1_20	Pearson Correlation	-.003	.224	.073	.170	.187	.056	.255*	1	.267	.086	.032	-.002	.415**
	Sig. (2-tailed)	.980	.053	.531	.144	.109	.635	.027		.020	.462	.788	.985	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1_21	Pearson Correlation	.020	.101	.130	.096	.325**	.092	.150	.267	1	.213	.147	.282	.442**
	Sig. (2-tailed)	.863	.387	.268	.413	.004	.432	.198	.020		.066	.209	.014	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1_22	Pearson Correlation	.163	.159	-.019	.146	-.033	.044	.121	.086	.213	1	.167	.062	.353**
	Sig. (2-tailed)	.163	.174	.868	.213	.780	.707	.300	.462	.066		.152	.599	.002
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1_23	Pearson Correlation	.530**	.175	.100	.185	.135	.169	.079	.032	.147	.167	1	.301**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000	.133	.392	.112	.249	.148	.501	.788	.209	.152		.009	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1_24	Pearson Correlation	.253*	.425**	.092	.053	.163	.176	-.157	-.002	.282	.062	.301**	1	.414**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.430	.654	.161	.131	.179	.985	.014	.599	.009		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1_Total	Pearson Correlation	.480**	.459**	.267	.283	.301**	.305**	.354**	.415**	.442**	.353**	.524**	.414**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.021	.014	.009	.008	.002	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	24

X2_8	Pearson Correlation	.121	.061	-.011	.058	.045	.124	.106	1	.336**	.436**
	Sig. (2-tailed)	.300	.603	.924	.624	.701	.290	.366		.003	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2_9	Pearson Correlation	.104	.006	.172	.107	.231	.416**	.217	.336**	1	.546**
	Sig. (2-tailed)	.375	.961	.141	.361	.046	.000	.062	.003		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2_Total	Pearson Correlation	.279*	.254	.300**	.241*	.366**	.452**	.567**	.436**	.546**	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.028	.009	.037	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). **.

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X2_17	Pearson Correlation	.245	.260	.217	.370**	.254	.029	.263*	1	.581**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.034	.024	.061	.001	.028	.804	.022		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2_18	Pearson Correlation	.336**	.109	.415**	.252*	.165	.151	.135	.581**	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.003	.351	.000	.029	.158	.196	.247	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2_Total	Pearson Correlation	.446**	.252*	.430**	.442**	.440**	.316**	.406**	.624**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	18

Y_8	Pearson Correlation	.009	-.002	.085	.101	.169	.281	.316	1	.352	.194	.099	.273	.349	.529	.384
	Sig. (2-tailed)	.940	.989	.467	.390	.146	.015	.006		.002	.095	.400	.018	.002	.000	.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_9	Pearson Correlation	.102	.134	.203	-.014	.193	.229	-.017	.352	1	.100	.183	.271	.117	.286	.398
	Sig. (2-tailed)	.383	.251	.081	.903	.098	.048	.886	.002		.393	.115	.019	.316	.013	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_10	Pearson Correlation	-.037	.032	.197	.134	.333	.197	.133	.194	.100	1	.442	.000	.054	.158	.435
	Sig. (2-tailed)	.751	.788	.090	.254	.003	.090	.257	.095	.393		.000	1.000	.647	.177	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_11	Pearson Correlation	-.148	-.086	.078	.020	.026	.261	.281	.099	.183	.442	1	.100	.291	.175	.495
	Sig. (2-tailed)	.205	.461	.507	.866	.824	.024	.015	.400	.115	.000		.395	.011	.132	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_12	Pearson Correlation	.141	-.167	.088	-.159	.050	.515	.097	.273	.271	.000	.100	1	.194	.103	.303
	Sig. (2-tailed)	.228	.152	.455	.173	.671	.000	.406	.018	.019	1.000	.395		.096	.380	.008
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_13	Pearson Correlation	.062	.173	.133	.146	-.066	.261	.519	.349	.117	.054	.291	.194	1	.402	.347
	Sig. (2-tailed)	.599	.137	.255	.211	.575	.023	.000	.002	.316	.647	.011	.096		.000	.002
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_14	Pearson Correlation	.020	.126	.289	.109	.204	.269	.278	.529	.286	.158	.175	.103	.402	1	.375
	Sig. (2-tailed)	.863	.281	.012	.352	.080	.020	.016	.000	.013	.177	.132	.380	.000		.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_Total	Pearson Correlation	.293	.316	.383	.328	.310	.335	.306	.384	.398	.435	.495	.303	.347	.375	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.006	.001	.004	.007	.003	.007	.001	.000	.000	.000	.008	.002	.001	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Y_22	Pearson Correlation	-.032	.179	.188	.141	.091	.018	.230	1	.540	.264	.050	-.029	.257	-.029	.370
	Sig. (2-tailed)	.785	.124	.106	.229	.437	.877	.047		.000	.022	.667	.803	.026	.803	.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_23	Pearson Correlation	.035	.126	.335	.080	.104	.144	.105	.540	1	.379	.146	.068	.347	.184	.498
	Sig. (2-tailed)	.763	.281	.003	.495	.375	.217	.372	.000		.001	.211	.564	.002	.114	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_24	Pearson Correlation	.101	.077	.180	.104	.203	.278	.338	.264	.379	1	.249	.195	.133	-.030	.461
	Sig. (2-tailed)	.388	.510	.121	.376	.081	.016	.003	.022	.001		.031	.093	.256	.798	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_25	Pearson Correlation	.021	-.078	-.027	.085	.042	.105	-.017	.050	.146	.249	1	.262	.196	.290	.282
	Sig. (2-tailed)	.856	.508	.816	.470	.723	.369	.885	.667	.211	.031		.023	.092	.012	.014
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_26	Pearson Correlation	-.048	-.037	-.025	.247	.081	.032	.180	-.029	.068	.195	.262	1	.195	.120	.288
	Sig. (2-tailed)	.685	.753	.831	.032	.492	.783	.122	.803	.564	.093	.023		.094	.307	.012
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_27	Pearson Correlation	-.095	.022	.182	.202	.158	-.070	.147	.257	.347	.133	.196	.195	1	.251	.271
	Sig. (2-tailed)	.418	.849	.117	.083	.176	.550	.208	.026	.002	.256	.092	.094		.030	.019
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_28	Pearson Correlation	.032	-.004	.038	.079	.049	-.005	-.016	-.029	.184	-.030	.290	.120	.251	1	.344
	Sig. (2-tailed)	.787	.970	.748	.502	.678	.966	.894	.803	.114	.798	.012	.307	.030		.002
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_Total	Pearson Correlation	.339	.421	.346	.356	.402	.279	.386	.370	.498	.461	.282	.288	.271	.344	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.002	.002	.000	.015	.001	.001	.000	.000	.014	.012	.019	.002	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Y_36	Pearson Correlation	.280	.200	.098	.305	.137	.383	.437	1	.246	.237	.267	.313	.642	.365	.503
	Sig. (2-tailed)	.015	.085	.403	.008	.242	.001	.000		.033	.041	.020	.006	.000	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_37	Pearson Correlation	.249	.200	.082	.101	.235	.267	.433	.246	1	.206	.192	.217	.201	.506	.411
	Sig. (2-tailed)	.031	.086	.485	.388	.042	.020	.000	.033		.077	.100	.061	.083	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_38	Pearson Correlation	.209	.225	-.060	.156	.120	.299	.351	.237	.206	1	.419	.140	.226	.138	.384
	Sig. (2-tailed)	.072	.052	.609	.181	.305	.009	.002	.041	.077		.000	.231	.051	.237	.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_39	Pearson Correlation	.398	.179	.160	.144	.336	.605	.341	.267	.192	.419	1	.398	.432	.211	.480
	Sig. (2-tailed)	.000	.125	.169	.216	.003	.000	.003	.020	.100	.000		.000	.000	.069	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_40	Pearson Correlation	.120	.028	.172	.077	.195	.257	.614	.313	.217	.140	.398	1	.373	.299	.436
	Sig. (2-tailed)	.304	.812	.140	.512	.094	.026	.000	.006	.061	.231	.000		.001	.009	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_41	Pearson Correlation	.257	.041	.176	.248	.113	.352	.333	.642	.201	.226	.432	.373	1	.437	.431
	Sig. (2-tailed)	.026	.726	.130	.032	.333	.002	.004	.000	.083	.051	.000	.001		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_42	Pearson Correlation	.068	.036	.172	.200	.273	.252	.275	.365	.506	.138	.211	.299	.437	1	.389
	Sig. (2-tailed)	.562	.757	.140	.085	.018	.029	.017	.001	.000	.237	.069	.009	.000		.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y_Total	Pearson Correlation	.428	.453	.348	.373	.475	.419	.503	.503	.411	.384	.480	.436	.431	.389	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	42

**Lampiran 13 : Hasil Total Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik (X_1),
Lingkungan Kerja Psikis (X_2), dan Semangat Kerja
(Y)**

No Resp	Variabel Penelitian		
	X_1	X_2	Y
1	89	67	156
2	72	54	124
3	72	54	140
4	90	65	152
5	85	72	158
6	69	50	123
7	85	65	144
8	89	66	157
9	87	64	156
10	70	50	124
11	85	68	156
12	86	67	154
13	87	68	156
14	78	54	138
15	80	58	147
16	89	66	148
17	84	67	154
18	87	69	160
19	82	52	154
20	91	61	153
21	84	62	150
22	84	64	149
23	73	58	147
24	79	59	144
25	89	68	156
26	80	55	140
27	83	55	149
28	80	61	140
29	80	55	137
30	83	60	148
31	82	54	141
32	82	54	137
33	76	61	146
34	83	65	153
35	74	61	147
36	75	55	126
37	76	58	149
38	78	70	139

No Resp	Variabel Penelitian		
	X ₁	X ₂	Y
39	85	66	140
40	72	54	132
41	77	61	148
42	83	66	134
43	88	64	126
44	84	62	157
45	86	63	153
46	77	61	119
47	73	59	150
48	85	65	153
49	68	59	145
50	81	62	122
51	83	63	149
52	84	68	153
53	72	64	147
54	75	59	128
55	88	63	138
56	73	62	155
57	85	67	151
58	82	63	134
59	75	61	147
60	87	67	139
61	88	65	156
62	87	66	149
63	71	60	132
64	82	61	150
65	87	63	157
66	81	66	153
67	78	60	127
68	80	62	139
69	80	58	146
70	85	65	151
71	74	64	134
72	76	58	138
73	84	63	142
74	84	62	150
75	74	56	134

Lampiran 16

Lembar Konsultasi

Nama : Djagad Pramudita
NIM : 10410034
Dosen Pembimbing : Endah Kurniawati P., M.Psi, Psikolog
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja
Karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang

No	Tanggal Konsultasi	Hasil Konsultasi	Tanda Tangan
1.	15 Desember 2014	BAB I	
2.	16 Febuari 2015	BAB II	
3.	8 Juni 2015	BAB III	
4.	12 Oktober 2015	BAB IV dan V	
5.	21 Desember 2015	Persetujuan Skripsi	

Malang, 10 Januari 2016

Endah Kurniawati P., M.Psi, Psikolog
NIP. 197505142000032003