

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA

(Studi Pada Karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

TIKA OKTAVIANTI
0610323169



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2011**

MOTTO

“ Apapun jalan hidup yang kita lalui, yakinlah itu adalah yang terbaik buat kita ”

“ Jika kita dapat memimpikannya, kita dapat melakukannya ”
(Walt Disney, Pendiri & Penggagas Disneyland)

“ Kesempatan akan datang bagi mereka yang menunggu, namun kesempatan akan selalu bersama mereka yang giat ”
(Abraham Lincoln)



normantika

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja
(Studi Pada Karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang
Malang)

Disusun Oleh : Tika Oktavianti

N I M : 0610323169

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, Desember 2010

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota



Prof. Dr. Umar Nimran, M.A., Ph. D.
NIP. 19490802 197603 1 001



Dr. Djámhur Hamid, DIP. BUS, M.Si.
NIP. 19481110 198010 1 001

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 20 Januari 2011
Jam : 09.00 WIB
Skripsi atas nama : Tika Oktavianti
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang).

Dan dinyatakan lulus

MAJELIS PENGUJI

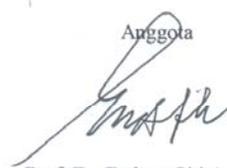
Ketua


Prof. Dr. Umar Nimran, M.A.
NIP. 19490802 197603 1 001

Anggota


Dr. Djamhur Hamid, DIP. BUS, M. Si.
NIP. 19481110 198010 1 001

Anggota


Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si
NIP. 19530810 198103 2 002

Anggota


Drs. Djudi Mukzam, M. Si
NIP. 19520607 198010 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan suatu gelar atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (S-1) dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.23 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, Desember 2010



Tika Oktavianti
0610323169

RINGKASAN

Tika Oktavianti, 2011, **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang)** Prof. Dr. Umar Nimran, M.A., Dr. Djahmur Hamid, DIP.BUS., M Si.,

Penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang)” dilaksanakan pada tanggal 1 November 2010 sampai dengan 30 November 2010. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, aman dan menyenangkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Sehingga perusahaan mendapatkan hasil sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *eksplanatory* serta metode penelitian yang dipakai adalah kuantitatif. Penelitian tersebut digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas lingkungan kerja dengan semangat kerja sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang dan menggunakan total sampling (sensus) dimana semua populasi mengambil seluruh anggota populasi untuk diambil datanya.

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang digunakan untuk mengetahui unsur-unsur variabel lingkungan kerja dan semangat kerja di PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang dengan cara tabulasi skor hasil penelitian untuk mengetahui rata-rata skor variabel sehingga dapat diketahui seberapa jauh lingkungan kerja dan seberapa tinggi semangat kerja yang dicapai karyawan pada tingkat signifikansi $< 0,05$ dan data diolah menggunakan komputer program SPSS 16 *for windows*.

Berdasarkan hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis regresi berganda yang menunjukkan nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,05$ (alpha) dan nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,482. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi/sumbangan variabel lingkungan kerja adalah sebesar 48,2% sedangkan sisanya 51,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu kompensasi dan penempatan karyawan yang tepat (*right man in the right place*). Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja sehingga keputusan terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja baik secara parsial dan simultan terbukti dan dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebagai variabel terikat. Secara keseluruhan variabel lingkungan kerja yang ada di PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang sudah baik namun alangkah baiknya jika perusahaan lebih mengoptimalkan (meningkatkan) penerapan unsur (item) yang ada dalam konsep lingkungan kerja.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang).

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Adminstrasi Universitas Brawijaya Malang.

Kepada berbagai pihak penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Kusdi Raharjo, DEA selaku Ketua Jurusan Adminstrasi Bisnis.
3. Bapak Drs. R. Rustam Hidayat, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis.
4. Bapak Prof. Dr. Umar Nimran, M.A. selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu, memberikan masukan dan bimbingan serta ilmu yang bermanfaat dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Djamhur Hamid, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu, memberikan masukan dan bimbingan serta ilmu yang bermanfaat dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Ilmu Administrasi Bisnis yang telah memberikan sebagian ilmunya kepada penulis dengan memperoleh hasil yang cukup untuk bekal pengetahuanku.
7. Bapak Ir. Andrey J. Tuamelly, MBA selaku Kepala PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang.

8. Bapak Samino selaku pembimbing lapang dalam penelitian pada PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang yang banyak memberikan bantuan dan dukungan.
9. Seluruh Staf dan karyawan pada PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang
10. Keluarga tercinta yang telah begitu tulus memberikan semangat, dorongan dan doa yang bermanfaat bagi penulis
11. MzQ Norman Bakhtiar, makasih yaa buat doa dan dukungannya. Menemaniku disaat sudah & senang, walaupun hanya *by phone*. Luv u so much! ☺
12. Teman dan sahabat yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas doa dan dukungannya selama ini.

Seperti kata pepatah bahwa “tidak ada gading yang tak retak”, penulis pun menyadari bahwa pada penyusunan skripsi ini terdapat kekurangan-kekurangan baik yang disengaja maupun tidak. Oleh karena itu, kritikan dan saran, sangat penulis harapkan demi kesempurnaan dari skripsi ini serta untuk skripsi-skripsi berikutnya. Besar harapan penulis, skripsi ini dapat membawa manfaat bagi semua pihak di kemudian hari.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Malang, Januari 2011

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

MOTTO
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI
RINGKASAN **i**
KATA PENGANTAR **ii**
DAFTAR ISI **iv**
DAFTAR TABEL **ix**
DAFTAR GAMBAR **x**
DAFTAR LAMPIRAN **xi**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
 B. Perumusan Masalah 4
 C. Tujuan Penelitian 4
 D. Kontribusi Penelitian 5
 E. Sistematika Pembahasan 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu 8
 B. Lingkungan Kerja 12
 1. Pengertian Lingkungan Kerja 12
 2. Lingkungan Kerja Fisik 13
 a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik 13
 b. Unsur-unsur Lingkungan Kerja Fisik 14
 3. Lingkungan Kerja Non Fisik 25
 a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik 25
 b. Unsur-unsur Lingkungan Kerja Non Fisik 26
 C. Semangat Kerja 31
 1. Pengertian dan Arti Penting Semangat Kerja 31
 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja 33
 3. Pengukuran Semangat Kerja 34
 D. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja 38
 E. Konsep dan Hipotesis 38
 1. Model Konsepsi 39
 2. Model Hipotesis 39

BAB III METODE PENELITIAN

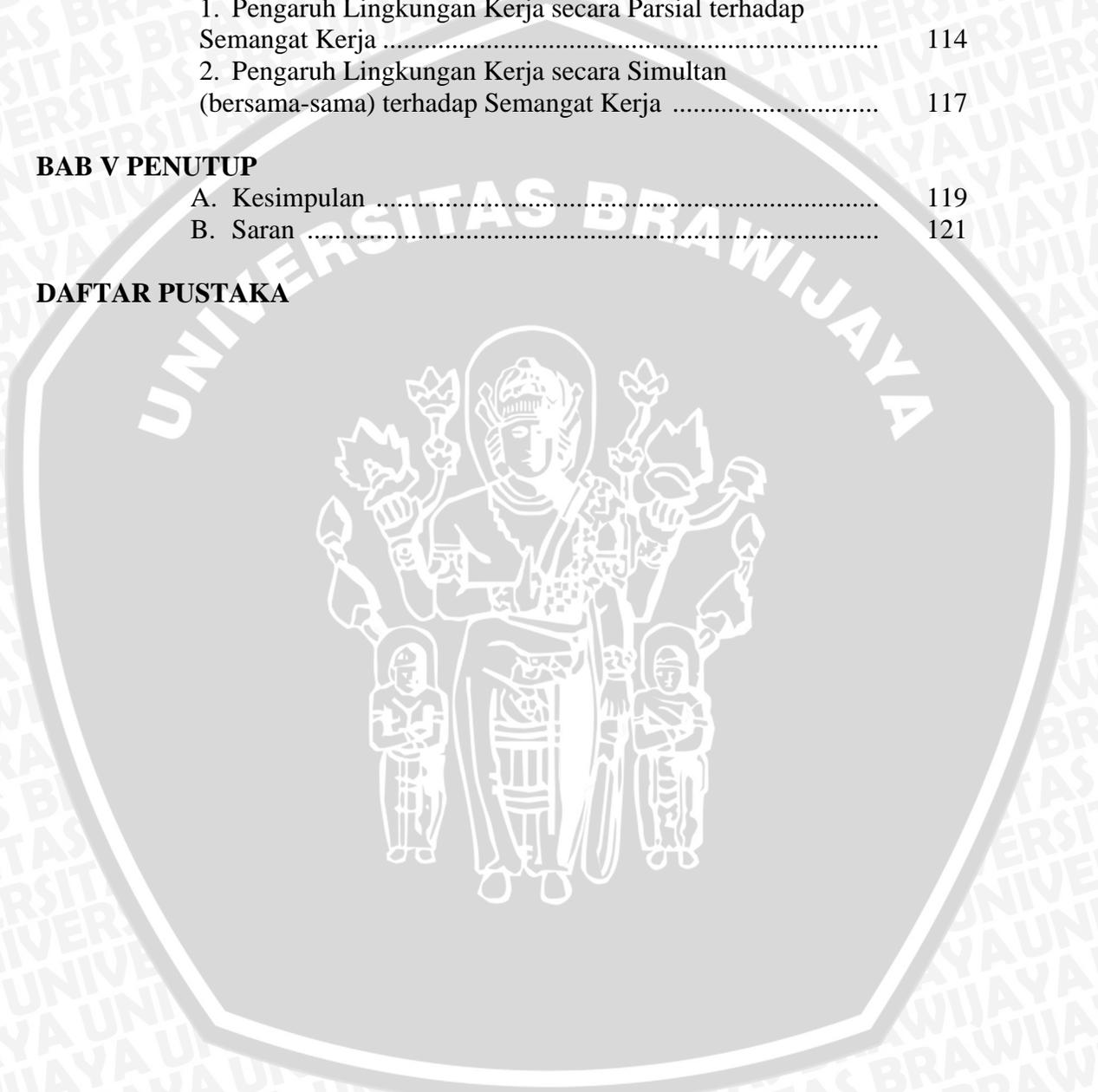
| | |
|--|----|
| A. Jenis Penelitian | 41 |
| B. Lokasi Penelitian | 41 |
| C. Konsep, Variabel dan Pengukuran | 42 |
| 1. Konsep | 42 |
| 2. Variabel | 43 |
| 3. Pengukuran | 46 |
| D. Populasi | 48 |
| E. Pengumpulan Data | 49 |
| F. Uji Validitas dan Reliabilitas | 52 |
| G. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas | 54 |
| H. Analisis Data | 56 |
| 1. Analisis Statistik Deskriptif | 56 |
| 2. Analisis Statistik Inferensial | 57 |
| a. Analisis Regresi Linier Berganda | 57 |
| b. Uji Asumsi Klasik | 58 |
| c. Pengujian Hipotesis | 61 |
| 1) Uji Simultan (Uji F) | 61 |
| 2) Uji Parsial (Uji t) | 62 |
| 3) Koefisien Determinasi Berganda (R^2) | 63 |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|-----|
| A. Gambaran Umum Perusahaan | 64 |
| 1. Sejarah Perusahaan | 64 |
| 2. Visi, Misi, Fisolosofi dan Motto | 66 |
| a. Visi | 66 |
| b. Misi | 66 |
| c. Filosofi | 67 |
| d. Motto | 67 |
| B. Gambaran Umum Responden | 81 |
| C. Analisis Data | 84 |
| 1. Analisis Statistik Deskriptif | 84 |
| 2. Analisis Statistik Inferensial | 102 |
| a. Uji Asumsi Klasik | 102 |
| 1) Uji Normalitas | 102 |
| 2) Uji Autokorelasi | 103 |
| 3) Uji Multikolinieritas | 104 |
| 4) Uji Heteroskedastisitas | 105 |
| b. Analisis Regresi Linier Berganda | 105 |
| c. Pengujian Hipotesis | 110 |
| 1) Uji Simultan (Uji F) | 110 |

| | |
|---|-----|
| 2) Uji Parsial (Uji t) | 112 |
| 3) Koefisien Determinasi Berganda | 113 |
| D. Pembahasan | 114 |
| 1. Pengaruh Lingkungan Kerja secara Parsial terhadap Semangat Kerja | 114 |
| 2. Pengaruh Lingkungan Kerja secara Simultan (bersama-sama) terhadap Semangat Kerja | 117 |
| BAB V PENUTUP | |
| A. Kesimpulan | 119 |
| B. Saran | 121 |

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

| No | Judul Tabel | Hal |
|-----|--|-----|
| 1. | Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Terdahulu | 11 |
| 2. | Konsep, Variabel, Indikator, dan Item | 47 |
| 3. | Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r | 53 |
| 4. | Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel | 55 |
| 5. | Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi | 60 |
| 6. | Persentase Usia Berdasarkan Jenis Kelamin | 82 |
| 7. | Persentase Masa Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 83 |
| 8. | Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) | 86 |
| 9. | Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) | 92 |
| 10. | Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja (Y) | 96 |
| 11. | Hasil Uji Autokorelasi | 104 |
| 12. | Nilai <i>Variance Inflation Factor (VIF)</i> dan <i>Tolerance</i> | 105 |
| 13. | Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Parsial | 106 |

DAFTAR GAMBAR

| No | Judul | Hal |
|----|---------------------------|-----|
| 1. | Model Konsep | 39 |
| 2. | Model Hipotesis | 39 |
| 3. | Bagan Struktur Organisasi | 68 |
| 4. | Grafik Cum Prob | 103 |
| 5. | Grafik Scatterplot | 107 |



DAFTAR LAMPIRAN

| No | Judul | Hal |
|-----|-------------------------------------|-----|
| 1. | Curriculum Vitae | 126 |
| 2. | Surat Keterangan Penelitian | 128 |
| 3. | Kuisisioner | 129 |
| 4. | Rekapitulasi Hasil Skor Kuisisioner | 135 |
| 5. | Regresi | 139 |
| 6. | Coefficients | 140 |
| 7. | Charts | 141 |
| 8. | Npart Tests | 142 |
| 9. | Correlations X_1 | 143 |
| 10. | Correlations X_2 | 144 |
| 11. | Correlations Y | 145 |
| 12. | Reliability X_1 | 146 |
| 13. | Reliability X_2 | 147 |
| 14. | Reliability Y | 148 |
| 15. | Tabel Frekuensi X_1 | 149 |
| 16. | Tabel Frekuensi X_2 | 152 |
| 17. | Tabel Frekuensi Y | 154 |

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kondisi perekonomian saat ini menunjukkan bahwa perusahaan dihadapkan pada situasi persaingan kompetitif, sehingga dalam menjalankan manajemennya dituntut untuk memiliki tingkat kemampuan luas dan kepekaan terhadap permasalahan terutama yang sedang dihadapi oleh karyawannya. Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) selalu menjadi faktor yang menentukan pencapaian tujuan perusahaan karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting penggerak utama semua aset dalam perusahaan. Apabila Sumber Daya Manusia (SDM) dikelola dengan baik dan benar maka akan bernilai bagi perusahaan dan apabila salah dalam mengelolanya maka kualitasnya rendah dan menjadi beban bagi perusahaan.

Serangkaian kebijakan diambil dan ditetapkan oleh pihak perusahaan untuk menghadapi persaingan yang kompetitif. Hal ini berkaitan dengan masalah Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya yang menyangkut lingkungan kerja. Suatu perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. Menurut Moekijat (2003:136) lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja baik dan kondusif sehingga menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Namun sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan merasa cepat bosan dan merasa tegang tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya. Meskipun dalam perusahaan tersebut terdapat alat-alat dengan teknologi terbaru, tetapi jika tidak ditunjang oleh lingkungan kerja yang nyaman dan memenuhi syarat, maka tidak akan ada artinya. Lingkungan kerja dalam hal ini berperan besar dalam meningkatkan semangat kerja para karyawan sehingga tujuan perusahaan akan terealisasi dengan baik.

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh juga pada semangat kerja karyawan. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga dengan demikian akan dapat diselesaikan dengan cepat dan lebih baik (Tohardi, 2002:429). Jadi semangat kerja merupakan faktor terpenting yang harus diperhatikan sebab menyangkut masalah kejiwaan para karyawan untuk mau berusaha dengan baik serta rela berkorban untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap masalah semangat kerja, maka pihak perusahaan dituntut untuk mampu mengelola lingkungan kerja karyawannya baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan akan membuat semangat kerja meningkat, sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pembentukan semangat kerja karyawan adalah adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan memuaskan. Lingkungan kerja ini sangat penting dalam menciptakan suatu rangsangan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan akan semangat jika lingkungan kerjanya nyaman, aman dan memuaskan. Untuk itu pada PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang perlu dilakukan pengkajian lebih lanjut terhadap lingkungan kerja yang diciptakan sehingga PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya sehingga produktivitas perusahaan pun dapat meningkat.

Semangat kerja karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang perlu mendapatkan perhatian dan kajian lebih lanjut dalam kaitannya dengan variabel lingkungan kerja. Dari kajian tersebut diharapkan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang dapat merumuskan strategi yang paling tepat dalam menggerakkan dan meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Berdasarkan pada pengamatan terhadap aktivitas PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang terlihat bahwa perusahaan mengalami kendala dalam peningkatan kualitas pelayanannya kepada masyarakat dan efisiensi kerja karyawannya, hal ini disebabkan menurunnya semangat kerja karyawan. Salah satu penyebab turunnya semangat kerja ini karena di dalam perusahaan masih terwujud lingkungan kerja yang kurang menyenangkan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang “.**

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang?
2. Apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara parsial dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh simultan dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang.

D. Kontribusi Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian tentang analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan dapat memberikan kontribusi, baik kontribusi akademis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Kontribusi Akademis

Manfaat akademis dari penelitian ini adalah sebagai bahan bagi penulis untuk menambah wawasan mengenai lingkungan kerja dan semangat kerja. Selain itu hasil dari penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan untuk menambah referensi bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang.

2. Kontribusi Praktis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai sarana ataupun bahan pertimbangan maupun referensi dalam pengambilan keputusan terhadap masalah ketenagakerjaan yang dihadapi oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memperjelas pembahasan skripsi ini, maka peneliti menyusun skripsi dalam lima pokok bahasan yang secara keseluruhannya merupakan satu kesatuan, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan latar belakang diangkatnya permasalahan dalam penelitian, perumusan masalah dan tujuan

penelitian, kontribusi penelitian yang diharapkan bisa diperoleh serta sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang akan dibahas, yaitu antara lain tentang: hasil penelitian terdahulu, perbedaan dan persamaan dengan penelitian terdahulu, pengertian lingkungan kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, pengertian semangat kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, pengukuran semangat kerja, pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja, model konsep dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pembahasan dalam bab ini adalah uraian mengenai: jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang penyajian data yang terdiri dari gambaran umum perusahaan, penyajian data penelitian dan analisis serta interpretasi data.

BAB V : PENUTUP

Pada bab terakhir ini berisikan kesimpulan dari seluruh pembahasan yang telah dikemukakan secara singkat beserta saran-saran yang mendukung bagi perusahaan.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Fajar Lingga P (2008)

Judul Penelitian yang diambil oleh Lingga (2008) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada karyawan bagian produksi Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari dua variabel yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, baik secara simultan maupun secara parsial terhadap variabel kinerja. Jenis penelitian adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan dengan metode kuisisioner, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,005. Nilai signifikansi lingkungan kerja fisik adalah sebesar 0,194, nilai signifikansi variabel lingkungan kerja non fisik adalah sebesar 0,193. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja.

2. Eddy Suharti (2004)

Penelitian yang dilakukan oleh Suharti (2004) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada bagian administrasi PT Otsuka Indonesia Lawang)”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel-variabel kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang penuh tantangan (X_1), penerapan sikap penghargaan yang adil (X_2), kondisi yang sifatnya mendukung (X_3) dan sikap rekan kerja (X_4) terhadap tingkat semangat kerja karyawan juga bertujuan menjelaskan variabel mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap tingkat semangat kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang karyawan administrasi PT. Otsuka Indonesia-Lawang. Hasil pengujian bahwa keempat variabel bebas dari kepuasan kerja secara simultan/bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat dari semangat kerja ($R=0,893$, F hitung= 25,593, $sig = 0,000$). Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa keempat variabel bebas dari kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu semangat kerja secara parsial. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya, untuk X_1 mempunyai koefisien regresi sebesar 0,373. Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,143. Koefisien regresi untuk X_3 dan X_4 sebesar 0,667.

3. Sapto Putro B. M. P (2003)

Judul penelitian yang diambil oleh Putro dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Ponorogo)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan sekaligus untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhinya. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan kuesioner. Pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu fasilitas alat kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2) dan perlakuan yang diterima (X_3) secara bersama-sama mempunyai hubungan signifikan dengan variabel terikatnya. Variabel fasilitas alat kerja (X_1) dengan probabilitas 0.056 ($p > 0.05$) maka H_0 diterima. Variabel lingkungan tempat kerja (X_2) dengan probabilitas 0.035 ($p < 0.05$) maka H_0 ditolak. Variabel perlakuan yang diterima (X_3) dengan probabilitas 0.000 ($p < 0.05$) maka H_0 ditolak. Dari perhitungan dapat dilihat bahwa variabel perlakuan yang diterima (X_3) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap semangat kerja karyawan.

B. Perbedaan dan Persamaan Dengan Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Terdahulu

| No. | Nama | Judul Penelitian Terdahulu | Perbedaan | Persamaan |
|-----|--------------------------|--|---|--|
| 1. | Fajar Lingga P (2008) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel terikat: kinerja karyawan. 2. Lokasi penelitian: Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang | <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas: lingkungan kerja 2. Jenis penelitian: <i>Explanatory</i>. 3. Teknis Analisis: analisis regresi linier berganda dan uji parsial. |
| 2. | Enny Suharti (2004) | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas: kepuasan kerja. 2. Lokasi penelitian: Bagian Administrasi PT Otsuka Indonesia Lawang. 3. Teknik pengambilan sample: simple random sampling. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel terikat: semangat kerja karyawan. 2. Jenis penelitian: <i>Explanatory</i>. |
| 3. | Sapto Putro B.M.P (2003) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian: Perusahaan Daerah Air Minum Ponorogo. 2. Indikator variabel bebas: fasilitas alat kerja, lingkungan tempat kerja, dan perlakuan yang diterima. 3. Teknik pengambilan sample: simple random sampling | <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel terikat: semangat kerja. 2. Jenis penelitian: <i>Explanatory</i>. |

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor. Lingkungan kerja memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa pakar. Menurut Nitisemito (1996:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan demikian selayaknya pihak perusahaan memperhatikan lingkungan kerja perusahaannya, karena lingkungan kerja ini sangat erat pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan beban tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan lebih bersemangat.

Swastha dan Sukotjo (2004:26-27) menyatakan lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor *ekstern* yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor-faktor *ekstern* yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

Heijrachman dan Husnan (1997:34) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pengaturan lingkungan kerja adalah pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh dalam

pabrik, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan tentang keamanan kerja.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

2. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:26), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Nitisemito (2002:183), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik atau aset fisik yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

b. Unsur-unsur Lingkungan Kerja Fisik

Kondisi lingkungan kerja fisik dari sebuah lingkungan kerja haruslah nyaman dan menyenangkan. Menurut Sedarmayanti (2009:26), lingkungan fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum. Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Menurut Nitisemito (1996:184), unsur-unsur yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan. Menurut Nuraida (2008:155), lingkungan kerja fisik meliputi cahaya/penerangan, warna, musik, udara yang meliputi suhu/temperatur, kelembaban, sirkulasi/ventilasi, kebersihan.

Adapun penjelasan dari masing-masing unsur-unsur tersebut adalah sebagai berikut:

1) Penerangan

Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan dan produktivitas kepada karyawan/pegawai adalah adanya penerangan yang baik. Penerangan yang baik dalam suatu pabrik akan membantu terdapatnya suatu tempat kerja yang aman, membantu dalam

menghemat baik penglihatan maupun tenaga. Semangat karyawan pun ikut meningkat.

Ada dua jenis cahaya yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2009:29), yaitu:

- a) Cahaya alam (natural), yang berasal dari sinar matahari.
- b) Cahaya buatan (artificial), yang berasal dari lampu.

Menurut Assauri (1999:58), ada tiga macam penerangan buatan yang banyak digunakan, yaitu:

- a) Lampu pijar/listrik biasa (*Filament or Incandescent Lamps*)
- b) Lampu mercury (*Mercury Vapor Lamps*), dan
- c) Lampu neon (*Fluorescent Lamps*)

Pada umumnya manajer-manajer pabrik mengakui bahwa bagaimanapun juga terdapat keuntungan-keuntungan tertentu yang dapat dicapai dengan adanya penerangan yang baik. Adapun keuntungan-keuntungan yang diperoleh dari adanya penerangan yang baik menurut Assauri (1999:58) ialah:

- a) Menaikkan produksi dan menekan biaya.
- b) Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan.
- c) Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan pabrik secara umum.
- d) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
- e) Memudahkan pengamatan/pengawasan.
- f) Memperbaiki moral para pekerja.
- g) Lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerja yang telah tua umurnya dan mengurangi ketegangan mata diantara para pekerja.

- h) Penggunaan ruang lantai (*floor space*) yang lebih baik.
- i) Mengurangi *turn over* buruh/pegawai.
- j) Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang dikerjakan kembali.

Menurut Nuraida (2008:155), penerangan kantor yang optimal berguna untuk:

- a) Meningkatkan produktivitas kerja.
- b) Meningkatkan mutu kerja.
- c) Mengurangi terjadinya kesalahan.
- d) Mengurangi ketegangan/kerusakan mata.
- e) Mengurangi rasa lelah.
- f) Meningkatkan semangat kerja pegawai.
- g) Memberikan citra yang baik bagi perusahaan.

Adapun ciri-ciri dari penerangan yang baik menurut Assauri (1999:56), adalah mempunyai:

- a) Sinar/cahaya yang cukup,
- b) Sinar yang tidak berkilau atau menyilaukan,
- c) Tidak terdapat kontras yang tajam,
- d) Cahaya terang,
- e) Distribusi cahaya yang merata,
- f) Warna yang sesuai.

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa penerangan dalam ruang kerja perusahaan merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja. Dengan penerangan yang baik ini para karyawan akan dapat bekerja dengan baik dan teliti sehingga hasil kerja para karyawan mempunyai kualitas yang cukup baik. Sebaliknya dengan penerangan yang kurang baik akan dapat membuat kesalahan sebagai akibat dari ketidakjelasan pengamatan terhadap objek pekerjaan.

2) Aroma/bau-bauan

Menurut Sedarmayanti (2009:33), mengatakan bahwa aroma/bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Dan aroma/bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Selanjutnya bau-bauan ini dapat mengganggu kesehatan dan produktivitas kerja. Bau-bauan sebenarnya merupakan jenis pencemaran udara yang tidak hanya mengganggu penciuman tetapi juga dari segi hygiene pada umumnya.

Orang yang bekerja di lingkungan yang berbau tidak enak mula-mula merasakan bau tersebut tetapi lama-kelamaan tidak akan merasakan bau tersebut meskipun bau tersebut tetap di lingkungan kerja itu. Hal ini disebut penyesuaian penciuman. Pengendalian bau-bauan di lingkungan kerja dapat dilakukan antara lain:

- a) Pembakaran terhadap sumber bau-bauan.
- b) Proses menutupi yang didasarkan atas kerja antagonis diantara zat-zat yang berbau. Kadar zat tersebut saling menetralkan bau masing-masing. Misalnya bau karet dapat ditutupi atau ditiadakan dengan paraffin.
- c) Absorpsi (penyerapan), misalnya penggunaan air dapat menyerap bau-bauan yang tidak enak.
- d) Penambahan bau-bauan kepada udara yang berbau untuk mengubah zat yang berbau menjadi netral (tidak berbau). Misalnya menggunakan pengharum ruangan.

e) Alat pendingin ruangan (*air condition*) di samping untuk menyejukkan ruangan juga sebagai cara deodorisasi (menghilangkan bau-bauan yang tidak enak) di tempat bekerja.

3) Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila 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. Menurut Nuraida (2008:161) pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan rasa kesegaran, sehingga semangat dan kinerja karyawan dapat meningkat.

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. Ventilasi yang lebar ini akan dapat menimbulkan pertukaran udara yang baik sehingga dapat menyehatkan badan. Akan tetapi bila terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang terlalu kuat sehingga akan banyak karyawan yang jatuh sakit.

Selain ventilasi, konstruksi dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafon tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak daripada gedung

yang mempunyai plafon rendah. Selain itu maka luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja, akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau pengap masih dirasakan, dapat mengusahakan misalnya dengan kipas angin, *Air Condition* (AC), dan sebagainya. Memang dengan menggunakan *Air Condition* (AC) pada tempat-tempat yang udaranya pengap perusahaan atau instansi pemerintah banyak yang telah menggunakan *Air Condition* (AC) pada ruang kerjanya. Tapi penggunaan *Air Condition* (AC) ini ada juga efek negatifnya sebab ada karyawan yang alergi terhadap *Air Condition* (AC). Selain itu apabila dalam ruang tersebut banyak karyawan yang merokok justru kurang baik untuk kesehatan.

Menurut Moekijat (1995:144), *Air Condition* (AC) mengatur keadaan udara dengan mengawasi suhu, peredaran, kelembaban, dan kebersihan. Dengan terpenuhinya kualitas dan kuantitas udara yang baik maka akan memberikan keuntungan yang banyak bagi kantor, antara lain:

- a) Meningkatkan produktivitas kerja.
- b) Meningkatkan mutu kerja kantor.
- c) Menjaga kesehatan pegawai.
- d) Meningkatkan semangat kerja.
- e) Menimbulkan kesan yang menyenangkan bagi para tamu.

4) Kebersihan

Menurut Appleby, Goeffrey, dan Oliver (1991:408), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bersih dan rapi tidak hanya menyokong kesehatan dan kesejahteraan umum para

pegawai, tetapi juga kerapian dan keakuratan pekerjaan. Bagi karyawan lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah. Pegawai yang bekerja di dalam lingkungan kerja yang kotor dan tidak rapi cenderung menjadi tidak rapi dan ceroboh dalam pekerjaan mereka.

Suatu perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungan, sebab kebersihan lingkungan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Dapat dibayangkan bila anda bekerja pada suatu tempat yang penuh dengan debu dan bau yang tidak sedap, apalagi pekerjaan itu memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga semangat kerja karyawan meningkat.

Kebersihan lingkungan, bukan hanya berarti kebersihan di tempat mereka bekerja, tetapi lebih luas misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak dan dapat menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan. Bagi perusahaan hendaknya ikut bersama-sama menjaga kebersihan karena hal itu merupakan tanggungjawab bersama. Masalah kebersihan juga tergantung dari konstruksi gedung yang sedemikian rupa sehingga dapat memudahkan di dalam menjaga kebersihan.

5) Suara

Bunyi ribut/bising ini perlu dipertimbangkan, karena dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran pekerja dan menimbulkan komunikasi yang salah. Dalam hal ini bunyi rebut/bising ini sering diartikan sebagai suara yang tidak diinginkan. Suara-suara atau bunyi ini sering diakibatkan oleh suara mesin. Suara-suara yang terus menerus atau berulang-ulang dapat merusakkan pendengaran. Oleh karena itu perlu adanya sistem pengaturan atau pengurangan suara-suara tersebut.

Menurut Moekijat (1995:145), pengaruh suara yang gaduh adalah:

- a) Gangguan mental dan saraf pegawai.
- b) Kesulitan mengadakan konsentrasi, mengurangi hasil, kesalahan lebih banyak, kesulitan menggunakan telepon, dan ketidakhadiran yang lebih banyak.
- c) Kelelahan yang bertambah dan semangat kerja pegawai yang berkurang.

Adapun cara-cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi kebisingan tersebut menurut Nuraida (2008:162), antara lain:

- a) Membuat teknik konstruksi bangunan yang efektif.
- b) Menggunakan peralatan kantor yang tidak menimbulkan suara bising, seperti mesin dengan suara yang halus, mesin ketik yang tidak bising, dan sebagainya.
- c) Menggunakan material penyerap suara yang diletakkan pada dinding, jendela, atau lantai yang menyerap dan mengisolasi suara. Material penyerap suara yang paling efisien digunakan adalah karpet.
- d) Menjauhkan peralatan yang menimbulkan suara bising. Misalnya menempatkan generator di ruangan yang jauh/tersendiri.

Kebisingan dalam ruang kerja hendaknya dikontrol atau setidaknya dikurangi. Hal ini penting sebab kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja. Suara bising perlu dikontrol atau dikurangi agar emosi karyawan tidak terpenuhi oleh suara bising dan karyawan dapat berkonsentrasi secara penuh dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan. Oleh karena itu maka perlu adanya sistem pengaturan atau pengurangan suara-suara tersebut.

Menurut Assauri (1999:60), suara/bunyi ribut dalam suatu pabrik dapat dikurangi dengan satu tindakan atau kombinasi dari beberapa tindakan berikut, yaitu:

- a) Mengurangi intensitas dari suara/bunyi itu pada sumbernya dengan mengadakan perubahan atau modifikasi mesin-mesin secara mekanis.
 - b) Mencegah penyebaran/terpencar atau meluasnya suara rebut tersebut dengan mengisolasi/mengurungnya atau menutup rapat keributan-keributan itu.
 - c) Menghindari adanya alunan suara yang memantul dengan jalan menyerap (*absorb*) suara itu dengan bahan-bahan penyerap suara seperti *rock-wool* atau *fiber glass*.
- 6) Keamanan

Keamanan dan pencegahan kecelakaan telah menjadi perhatian para manajer karena beberapa alasan, salah satunya adalah jumlah kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan cukup besar. Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat dan

gairah kerja karyawan. Yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik yang berhubungan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Arep (2004:42), mengatakan bahwa kesehatan kerja adalah spesialis dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun sosial terhadap penyakit-penyakit, gangguan-gangguan kesehatan yang disebabkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum. Sedangkan menurut Soedjono (1999:1) mengungkapkan bahwa keselamatan kerja ialah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja dan lingkungan, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Selanjutnya menurut Arep (2004:41), yang dimaksud dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu daya upaya sedemikian rupa sehingga dapat menjamin dan menciptakan kondisi kerja yang aman dan bebas dari resiko kecelakaan.

Menurut Fathoni (2006:158), faktor kecelakaan dapat dilihat dari dimensi pokok, yaitu:

- a) Berhubungan dengan sistem kerja yang merupakan penyebab utama dari kebanyakan kecelakaan yang terjadi pada suatu organisasi baik di kantor, pabrik maupun di tempat kerja lainnya.

- b) Berhubungan dengan pekerjaannya selaku manusia biasa, yang terjadi akibat sistem kerja maupun kelalalian dari manusia selaku pekerja.

Faktor penyebab suatu kecelakaan yang berhubungan dengan sistem kerja meliputi:

- a) Tempat yang tidak baik.
- b) Alat atau mesin yang tidak memiliki sistem pengamanan yang sempurna.
- c) Pembuatan alat atau mesin yang tidak aman.
- d) Kerusakan tempat kerja (pabrik, kantor), bahan-bahan, kondisi kerja yang kurang tepat.
- e) Kondisi kebersihan yang kurang baik, kemacetan, dan pengaturan pembuangan kotoran yang kurang lancar, fasilitas penyimpanan yang kurang baik, dan tempat kerja yang sangat kotor.
- f) Kondisi penerangan yang kurang mendukung seperti gelap atau silau.
- g) Saluran udara atau pembuangan asap yang kurang baik dan kondisi ruangan yang sangat pengap.
- h) Fasilitas pengamanan pakaian atau peralatan lainnya yang kurang mendukung terhadap pengamanan kerja.

Adapun manfaat program Kesehatan dan Keselamatan Kerja

(K3) menurut Arep (2004:45):

- a) Manfaat ekonomis
 - 1) Berkurangnya kecelakaan dan sakit karena kerja.
 - 2) Mencegah hilangnya investasi fisik dan SDM.
 - 3) Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang nyaman dan aman.
- b) Manfaat psikologis
 - 1) Meningkatkan kepuasan kerja.
 - 2) Dapat meningkatkan motivasi.
 - 3) Perusahaan bangga jika telah ikut serta dalam upaya melaksanakan program pemerintah dan ikut serta dalam pembangunan nasional.
 - 4) Nama baik perusahaan akan meningkat.

Menurut Dessler (2007:282), pada praktiknya, pencegahan kecelakaan bermula dari dua aktivitas dasar:

- a) Mengurangi kondisi yang tidak aman
Mengurangi kondisi yang tidak aman dengan merancang pekerjaan dengan baik dan memiliki manajer yang mengawasi bahaya. Selain itu peralatan pelindung pribadi juga harus diperhatikan.
- b) Mengurangi tindakan yang tidak aman
Mengurangi tindakan yang tidak aman dapat dilakukan dengan:
 - 1) Menekankan tindakan yang tidak aman
Misalnya: memuji karyawan saat mereka memilih perilaku yang aman, menjadi contoh yang baik misalnya mengikuti setiap aturan keamanan dan prosedur, mengunjungi daerah pabrik secara teratur, memelihara komunikasi keamanan yang terbuka, dan lain sebagainya.
 - 2) Seleksi dan penempatan
Seleksi adalah cara lain untuk mengurangi tindakan tidak aman. Tujuannya adalah untuk mengisolasi sifat (seperti keterampilan visual) yang dapat memprediksikan kecelakaan pada pekerjaan yang bersangkutan, kemudian menyaring berdasarkan sifatnya.
 - 3) Pelatihan
Pelatihan ini bermanfaat bagi karyawan lama maupun karyawan baru. Manajer perusahaan harus menginstruksikan praktik dan prosedur keamanan, memperingatkan karyawan tentang potensi bahaya, dan bekerja dengan mengutamakan perilaku yang aman.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

b. Unsur-unsur Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Struktur Tugas

Menurut Cokroaminoto dalam <http://cokroaminoto.blogotery.com> yang akses pada tanggal 1 Oktober 2010, mengungkapkan bahwa struktur tugas menunjuk pada bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan. Sehingga ada kejelasan “tentang siapa yang bertanggung jawab” serta keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas dalam hal “siapa bertanggung jawab kepada siapa”. Struktur tugas harus jelas, dan mekanisme harus dijalankan. Jika seorang karyawan tidak dapat bekerja dengan baik karena mereka tidak mengetahui apa yang seharusnya dikerjakan. Kewajiban manajemen untuk menjamin bahwa struktur tugas bagi setiap karyawan harus jelas. Mekanisme dan hirarki pelaksanaan tugas juga harus dipatuhi oleh setiap

karyawan sehingga dapat memperlancar jalannya sebuah organisasi.

2) Desain Pekerjaan

Handoko (2000:31), mengatakan bahwa desain pekerjaan (*job design*) adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seseorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi dan keperilakuan. Bila desain pekerjaan dilakukan dengan tepat maka hasilnya adalah pekerjaan yang produktif dan memuaskan.

Simamora (2006:118), mengungkapkan bahwa desain pekerjaan (*job design*) merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi. Dalam desain pekerjaan dilakukan pengorganisasian kerja ke dalam tugas yang dibutuhkan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan tertentu. Desain pekerjaan yang efektif merupakan proses yang kompleks yang harus disikapi dari berbagai sudut pandang. Memadukan berbagai pekerjaan dengan tujuan organisasional, memaksimalkan motivasi karyawan, mencapai standar kinerja dan mencocokkan keahlian dan kemampuan karyawan dengan persyaratan pekerjaan merupakan

pertimbangan penting dalam desain pekerjaan. Selanjutnya menurut Moehyi (2005:35), menjelaskan bahwa desain pekerjaan adalah proses penentuan pekerjaan dilaksanakan dan penentuan tugas-tugas yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut.

Desain pekerjaan harus sesuai dengan fungsi dan kapasitas sumber daya manusia karena merupakan bagian penting bagi pengembangan organisasi. Penentuan dan penempatan sumber daya manusia akan sangat mendukung terselesainya tugas seorang karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang yang diembannya. Pembagian kerja menjadi sangat penting bagi organisasi dalam mengembangkan usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan

3) Pola Kepemimpinan

Pola kepemimpinan mencerminkan modal kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola karyawan. Rivai (2004:2), menjelaskan definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Menurut Suprihanto (2003:93), kepemimpinan dalam suatu organisasi akan sangat mempengaruhi

gerak laju dari organisasi itu sendiri. Hal tersebut terjadi karena pemimpin organisasi yang menentukan akan dibawa ke mana organisasi itu bergerak. Ada tiga macam pola kepemimpinan yang biasa diterapkan menurut Cokroaminoto dalam <http://cokroaminoto.blogtery.com> yang akses pada tanggal 1 Oktober 2010, yaitu:

a) Orientasi Penyelesaian Tugas (*Task Oriented*)

Pada golongan pemimpin ini, aspek-aspek individual karyawan kurang mendapat perhatian. Pola ini menekankan, apapun yang dilakukan karyawan dan bagaimanapun kondisi yang terjadi pada karyawan tidak menjadi masalah. Asalkan tugas-tugas dapat terselesaikan. Pola kepemimpinan yang demikian dapat berpengaruh terhadap penciptaan lingkungan kerja yang kurang baik bagi karyawan, akibatnya ada perasaan tertekan pada karyawan.

b) Pola yang Berorientasi pada Manusia (*Human Oriented*)

Pemimpin memusatkan perhatiannya pada kegiatan dan masalah kemanusiaan yang dihadapi, baik bagi dirinya sendiri maupun bagi karyawan.

c) Gabungan 2 pola yang ada

Dengan kemampuan pemimpin dalam menggabungkan kedua pola yang ada, dalam banyak hal terbukti lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan semangat kerja karyawan. Dengan pola ini pemimpin menghendaki tugas yang diserahkan harus selesai tetapi juga memperhatikan masalah kemanusiaan yang terjadi pada karyawan.

4) Pola Kerjasama

Keterlibatan manusia dalam proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan tertentu biasanya diwujudkan dalam suatu hubungan yang bersifat formal hirarkis. Hubungan-hubungan formal yang bersifat hirarkis tersebut dimaksudkan untuk memungkinkan orang-orang

yang terlibat bekerja bersama secara serasi. Menurut Siagian (2007:8), kerja sama yang serasi biasanya akan mempertinggi daya guna, hasil guna dan tepat guna dari suatu organisasi.

Menciptakan kerjasama yang harmonis bukanlah sesuatu yang mudah untuk dicapai. Kerjasama yang harmonis merupakan suatu idealisme yang harus diperjuangkan terus-menerus. Dengan adanya kerjasama yang baik di dalam sebuah organisasi maka akan tercipta lingkungan organisasi yang saling menguntungkan antar individu yang satu dengan yang lain yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Oleh sebab itu maka dalam setiap organisasi harus memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja secara bersama kemudian dikembangkan menjadi kemauan dan kemampuan untuk bekerja sama.

5) Budaya Organisasi

Menurut Edgar Schein dalam Rampersad (2005:347), budaya organisasi mencakup sekumpulan gagasan yang secara sadar atau tidak merupakan gagasan bersama, beragam asumsi dan keyakinan tentang aspek kenyataan yang berhubungan dengan organisasi. Sedangkan menurut Hofstede dalam Rampersad (2005:348), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pemrograman mental bersama dari semua pihak yang berkepentingan dalam perusahaan.

Menurut Robbi dalam Mangkunegara (2005:122), terdapat 16 karakteristik penting yang dapat dipakai untuk memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi :

- a) Perilaku individu yang tampak
- b) Norma-norma yang berlaku dalam organisasi
- c) Nilai-nilai yang dominan dalam kehidupan organisasi
- d) Falsafah manajemen
- e) Peraturan-peraturan yang berlaku
- f) Iklim organisasi
- g) Inisiatif individu organisasi
- h) Toleransi terhadap resiko
- i) Pengarahan pimpinan
- j) Integrasi kerja
- k) Dukungan manajemen (pimpinan dan manajer)
- l) Pengawasan kerja
- m) Identitas individu organisasi
- n) Sistem penghargaan terhadap prestasi kerja
- o) Toleransi terhadap konflik
- p) Pola komunikasi kerja

D. Semangat Kerja

1. Pengertian dan Arti Penting Semangat Kerja

Istilah semangat kerja, dalam beberapa buku sering disamakan dengan istilah moril kerja. Moril berasal dari kata dalam bahasa inggris yaitu “*morale*”. Moril atau semangat sendiri juga sering disebut dengan kegairahan kerja dan juga moral kerja. Sunarto (2005:28) mengungkapkan bahwa, semangat kerja sama dengan istilah militer semangat juang. Istilah tersebut sering digunakan dan bermanfaat untuk menjelaskan tentang perasaan dan sikap sekelompok karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan.

Hasibuan (2003:94) menyatakan bahwa, semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai kecakapan yang maksimal. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi akan merangsang karyawan untuk berkarya dan beraktivitas lebih baik. Pengertian lain juga dikemukakan oleh Leighten (dalam Moekijat, 1999:130), semangat atau moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama, sehingga pada umumnya semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan oleh anggota dalam satu kelompok.

Semangat kerja sering dihubungkan dengan perangai, yaitu perangai yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Moekijat (1999:130) bahwa:

“Apabila karyawan merasa baik, bahagia, optimis, kebanyakan orang menggambarkan orang-orang tersebut mempunyai moril (semangat) yang tinggi. Namun apabila para karyawan suka membantah, menyakitkan hati, keliatan aneh, merasa dalam kesulitan, dan tidak tenang, maka keadaan mereka dapat digambarkan sebagai orang-orang yang mempunyai moril (semangat) rendah”.

Sunarto (2005:28) juga mengungkapkan hal yang hampir sama dengan Moekijat bahwa:

“Semangat kerja yang tinggi diungkapkan dalam bentuk antusiasme, minat, dan dedikasi terhadap tugas, kerja sama tim yang efektif serta keadaan untuk berdiskusi dan memecahkan permasalahan secara terbuka, tanpa melibatkan emosi yang tidak sepatasnya. Sedangkan semangat kerja yang rendah diungkapkan dalam bentuk munculnya konflik, sangat banyak keluhan, ketidakhadiran, keterlambatan kerja serta sikap-sikap tidak kooperatif, perselisihan antar pribadi, kesalahan dan kegagalan untuk memberi pelayanan yang baik kepada para pelanggan”.

Beberapa pendapat di atas jika diambil suatu kesimpulan, yaitu semangat kerja adalah suatu sikap atau perasaan, serta perilaku individu maupun kelompok yang mengandung kemauan dan kesediaan untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan akan cepat terselesaikan dengan hasil yang baik. Sebaliknya, jika semangat kerja rendah akan mengakibatkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik.

Setiap perusahaan tentunya mengharapkan para karyawannya memiliki semangat kerja yang tinggi, karena semangat kerja yang tinggi merupakan hal yang sangat diperlukan untuk beraktivitas dalam bekerja. Suatu organisasi jika memiliki karyawan dengan semangat kerja yang tinggi, maka akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Dengan meningkatnya semangat kerja, maka pekerjaan akan cepat terselesaikan, absensi dapat diperkecil, dan lain-lain.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Siswanto (1989:268) menyatakan beberapa cara yang harus ditempuh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar, akan tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan.
- b. Menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menggairahkan bagi semua pihak.
- c. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja.

- d. Perlu saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia kawan antara tenaga kerja maupun manajemen.
- e. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.
- f. Memperhatikan hari esok para tenaga kerja.
- g. Peran serta tenaga kerja untuk menyumbangkan aspirasinya mendapatkan tempat yang wajar.

Nitisemito (1986:170) juga mengungkapkan hal yang serupa, bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- a. Gaji yang cukup.
- b. Perhatian terhadap kebutuhan rohani para karyawan.
- c. Lingkungan organisasi yang kondusif.
- d. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat.
- e. Pemberian kesempatan kepada karyawan untuk berkembang (berupa pendidikan dan pelatihan maupun pemberian promosi karyawan).
- f. Perasaan aman menghadapi masa depan.
- g. Pemberian fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan.

3. Pengukuran Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, karena dengan semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan karyawan akan cepat selesai sehingga pada akhirnya akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Menurut Sunarto (2005:28), organisasi dapat menilai semangat kerja karyawan dengan cara melakukan survei sikap karyawan terhadap organisasi antara lain mengenai:

- a. Seberapa baikkah organisasi dikelola.
- b. Kualitas organisasi sebagai pihak pemberi kerja.
- c. Keadilan, yaitu perlakuan oleh organisasi maupun atasan.
- d. Seberapa jauh karyawan merasa senang bekerja dalam organisasi.
- e. Jumlah tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.
- f. Kepuasan yang diterima dengan pekerjaan saat ini.
- g. Seberapa jauh pekerjaan mempergunakan keterampilan dan kemampuan terbaik karyawannya.
- h. Dukungan yang diberikan oleh para atasan dan rekan kerja.

Nitisemito (1986:160) juga menyebutkan beberapa hal yang dapat menjadi indikasi turun/rendahnya semangat kerja, antara lain:

- a. Turun/rendahnya produktivitas kerja.
- b. Tingkat absensi yang naik/tinggi.
- c. Labor turnover yang tinggi.
- d. Tinggi kerusakan yang naik/tinggi.
- e. Kegelisahan diman-mana.
- f. Tuntutan yang seringkali terjadi.
- g. Pemogokan.

Semangat kerja juga sering dihubungkan dengan disiplin. Faktor disiplin ini akan menunjukkan seberapa jauh karyawan berkomitmen terhadap pekerjaannya, karena ada hubungan yang erat antara semangat kerja yang tinggi dengan disiplin. Hal tersebut senada dengan yang diungkapkan oleh Moekijat (1999:138):

“Apabila pegawai-pegawai merasa berbahagia dengan pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dari kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik, misalnya mereka terlalu banyak menggunakan waktu untuk keluar sekedar minum kopi, atau mereka sering datang terlambat ke kantor”.

Beberapa pendapat di atas jika dicermati, maka secara tersirat nampak bahwa faktor-faktor yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur semangat kerja, antara lain:

- a. Kepuasan kerja

Menurut Handoko (2001:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila

karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungannya, maka ia akan bekerja dengan semangat kerja yang tinggi. Pendapat tersebut senada dengan pendapat Nitisemito (1986:167), pada prinsipnya turunnya semangat kerja dan kegairahan kerja adalah disebabkan karena ketidakpuasan dari para karyawan. Jika demikian, maka ketidakpuasan tersebut akan menimbulkan perasaan kurang bahagia bagi karyawan dan selanjutnya akan menurunkan semangat kerja. Oleh karenanya menurut Handoko (2001:194) departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

b. Tingkat absensi

Absensi adalah ketidakhadiran karyawan dalam menjalankan tugas karena berbagai hal. Tingkat absensi yang tinggi merupakan indikasi penurunan semangat kerja, seperti yang diungkapkan Nitisemito (1986:160) pada halaman sebelumnya, bahwa tingkat absensi karyawan yang naik/tinggi adalah merupakan salah satu indikasi turun/rendahnya semangat kerja.

c. Kerja sama

Pada halaman sebelumnya telah disebutkan bahwa menurut Leighton (dalam Moekijat 1999:130), semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan

konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Dalam pengertian tersebut tersirat bahwa dalam semangat kerja terdapat unsur kerja sama antar karyawan dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Disiplin

Disiplin sering dikatakan memiliki hubungan erat dengan semangat kerja seperti yang telah dijelaskan pada halaman sebelumnya. Siswanto (1989:278) mengungkapkan bahwa:

“Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taan terhadap peraturan-peraturan yang berlangsung, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengeluh untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”

Kemudian Handoko (2001:208) juga mengungkapkan bahwa, disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Jadi disiplin dalam organisasi dapat ditegakkan bilamana peraturan-peraturan yang telah ditetapkan ditaati oleh karyawan.

Indikasi turun/rendahnya semangat kerja merupakan sesuatu yang penting untuk diketahui oleh perusahaan, karena dengan mengetahui indikasi-indikasi tersebut maka akan dapat diketahui hal-hal yang menyebabkan turunnya semangat kerja. Sehingga paling tidak perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan yang dapat mencegah terjadinya penurunan semangat kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja

Ahyari (1999:122) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang memuaskan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja di dalam perusahaan tersebut. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat mengurangi gairah dan semangat kerja dan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja ini merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, karena lingkungan kerja ini akan berhubungan langsung dengan para karyawan yang melaksanakan pekerjaan. Jadi jelaslah bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan yang pastinya antara lingkungan kerja inipun akan berpengaruh.

E. Konsep dan Hipotesis

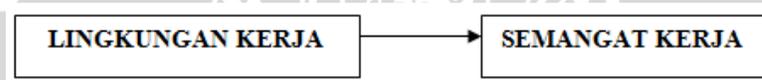
Sugiyono (2005:71) mengemukakan, "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan". Suatu hipotesis dikatakan jawaban sementara karena disusunnya hanya berdasarkan teori yang relevan saja, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari hasil pengumpulan data.

Berdasarkan teorisasi yang telah dikemukakan dan tujuan teoritis mengenai analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, maka

digunakan dua model hipotesis untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

1. Model Konsepsi

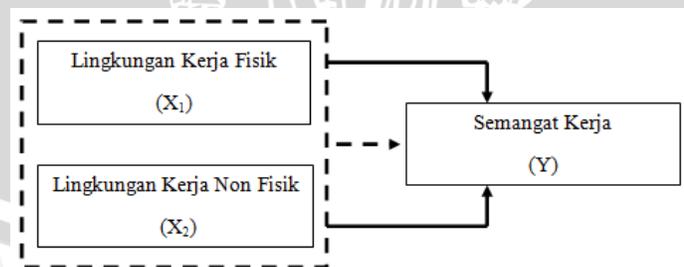
Berdasarkan kajian teori yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai analisi pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, maka penelitian ini digambarkan dalam suatu model konsep seperti ditunjukkan pada gambar :



Gambar 1
Model Konsepsi

2. Model Hipotesis

Berdasarkan acuan pengembangan model konsep yang dilanjutkan pada sebuah model hipotesis, maka hipotesis pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2
Model Hipotesis

Keterangan:

————— → = Pengaruh variabel X_1 , dan variabel X_2 secara parsial terhadap variabel Y

- - - - - → = Pengaruh variabel X_1 , dan variabel X_2 secara simultan terhadap variabel Y

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah semangat kerja karyawan (Y).

Berdasarkan model konsep dan hipotesis di atas, maka rumusan penelitian yang dapat diajukan adalah:

- a. Diduga terdapat pengaruh dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap semangat kerja pada karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang.
- b. Diduga terdapat pengaruh dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap semangat kerja pada karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian pada dasarnya adalah suatu usaha untuk mengumpulkan, mencari dan menganalisis fakta-fakta mengenai suatu masalah (Hasan,2002:10). (Sekaran,2006:7) mendefinisikan penelitian bisnis sebagai penyelidikan atau investigasi yang terkelola, sistematis, berdasarkan data, kritis, objektif, dan ilmiah terhadap suatu masalah spesifik, yang dilakukan dengan tujuan menemukan jawaban atau solusi terkait.

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun (2006:5), yang dimaksud dengan penelitian penjelasan adalah penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian ini dilakukan pada PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang di jalan Dr. Sutomo No.1 Malang.

C. Konsep, Variabel dan Pengukuran

1. Konsep

Menurut Singarimbun (2006:33), konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak mengenai kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Melalui konsep, diharapkan dapat menyederhanakan suatu pemikiran dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan satu dengan yang lainnya.

Dari judul penelitian ini dapat diketahui bahwa ada dua (2) konsep yang terkandung di dalamnya, yaitu:

a. Konsep lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

b. Konsep semangat kerja

Semangat kerja adalah merupakan sikap mental individu atau kelompok dalam suatu perusahaan yang menunjukkan adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan mereka dan mendorong mereka untuk dapat bekerja dengan lebih baik lagi.

2. Variabel

Variabel bebas dari konsep lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2), sedangkan variabel terikat dari konsep semangat kerja adalah semangat kerja karyawan (Y), dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas (X)

Menurut Nazir (2005:124), variabel bebas adalah penyebab, yang pada penelitian ini ada dua variabel bebas yakni lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2).

1) Lingkungan kerja fisik (X_1)

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang tampak ada di sekitar lingkungan kerja, indikatornya:

a) Penerangan, item-itemnya:

- (1) Penerangan yang memadai
- (2) Pemerataan distribusi cahaya

b) Udara, item-itemnya:

- (1) Berfungsinya ventilasi udara di ruang kerja
- (2) Kelancaran sirkulasi udara.

c) Aroma/bau-bauan, item-itemnya:

- (1) Aroma/bau-bauan membuat betah dalam ruang kerja.
- (2) Aroma/bau-bauan menimbulkan perasaan nyaman dalam bekerja.

d) Kebersihan, item-itemnya:

- (1) Keadaan ruang kerja selalu bersih
- (2) Kebersihan ruang kerja selalu terjaga

e) Suara, item-itemnya:

- (1) Peralatan kerja menimbulkan suara bising
- (2) Suara dari peralatan mengganggu konsentrasi

f) Keamanan, item-itemnya:

- (1) Tersedianya alat pemadam kebakaran
- (2) Tersedianya serine untuk kondisi yang membahayakan

2) Lingkungan kerja non fisik (X_2)

Lingkungan kerja non fisik yaitu aset yang tidak berwujud dari lingkungan kerja, indikatornya:

a) Struktur tugas, item-itemnya:

- (1) Kejelasan pembagian pekerjaan
- (2) Kejelasan tanggung jawab pekerjaan

b) Desain pekerjaan, item-itemnya:

- (1) Terdapat mekanisme atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan
- (2) Adanya kesempatan berkonsultasi kepada alasan mengenai pekerjaan

c) Pola kepemimpinan, item-itemnya:

- (1) Jalin komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan

(2)Memperlihatkan kepercayaan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan

d) Pola kerjasama, item-itemnya:

(1) Karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

(2) Karyawan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan

e) Budaya organisasi, item-itemnya:

(1) Adanya kebebasan mengemukakan pendapat

(2) Kelancaran komunikasi antara atasan dan bawahan

b. Variabel terikat (Y)

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah semangat kerja karyawan (Y). Semangat kerja merupakan suatu sikap atau perasaan serta perilaku individu maupun kelompok yang mengandung kemauan dan kesediaan untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan organisasi. Indikatornya sebagai berikut:

1) Kepuasan kerja, item-itemnya:

a) Kepuasan terhadap tugas/pekerjaan

b) Kepuasan terhadap lingkungan kerja

c) Kepuasan terhadap prestasi

2) Tingkat absensi, item-itemnya:

a) Tingkat kehadiran karyawan setiap bulan

b) Ketidakhadiran karyawan karena alpa/tanpa ijin

- c) Ketidakhadiran karyawan karena ijin
 - d) Ketidakhadiran karyawan karena sakit
- 3) Kerjasama, item-itemnya:
- a) Kesiediaan karyawan untuk saling membantu
 - b) Kesiediaan karyawan untuk saling memberi informasi
 - c) Kesiediaan karyawan untuk saling mengingatkan tugas-tugas
 - d) Kesiediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sekerja atau atasan
- 4) Disiplin, item-itemnya:
- a) Kepatuhan pada peraturan yang berlaku
 - b) Disiplin pada jam kerja
 - c) Bekerja dengan mengikuti cara yang telah ditentukan

3. Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Riduwan (2008:86), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel. Kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan yang perlu dijawab oleh responden. Untuk keperluan analisis

kuantitatif, maka jawaban dari kuisioner ini dapat diberi skor sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- c. Jawaban Ragu-Ragu (RR) diberi skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Tabel 2
Konsep, Variabel, Indikator dan Item

| Konsep | Variabel | Indikator | Item |
|----------------------|--|---|--|
| Lingkungan Kerja (X) | Lingkungan Kerja Fisik (X ₁) | Penerangan | 1. Penerangan yang memadai 2. Pemerataan distribusi cahaya |
| | | Aroma/bau-bauan | 1. Aroma/bau-bauan membuat betah berada dalam ruang kerja 2. aroma/bau-bauan menimbulkan perasaan nyaman dalam bekerja |
| | | Udara | 1. Berfungsinya ventilasi udara 2. Kelancaran sirkulasi udara |
| | | Kebersihan | 1. Keadaan ruang kerja selalu bersih 2. Kebersihan ruang kerja selalu terjaga |
| | | Suara | 1. Peralatan kerja menimbulkan suara bising 2. Suara dari peralatan mengganggu konsentrasi |
| | Keamanan | 1. Tersedianya alat pemadam kebakaran 2. Tersedianya serine untuk kondisi yang membahayakan | |
| | Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂) | Desain Pekerjaan | 1. Terdapat mekanisme atau petunjuk dalam pelaksanaan tugas 2. Adanya kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan |
| | Pola Kepemimpinan | 1. Jalinan komunikasi dua arah antara pemimpin 2. Memperlihatkan kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan | |

| Konsep | Variabel | Indikator | Item |
|----------------|-----------------------------|-------------------|---|
| | | Pola Kerjasama | <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Karyawan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan |
| | | Budaya Organisasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kebebasan mengemukakan pendapat 2. Kelancaran komunikasi antara atasan dan bawahan |
| Semangat Kerja | Semangat Kerja Karyawan (Y) | Kepuasan Kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap tugas/pekerjaan. 2. Kepuasan terhadap lingkungan kerja 3. Kepuasan terhadap prestasi |
| | | Tingkat absensi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kehadiran karyawan setiap bulan 2. Ketidakhadiran karyawan karena apla/tanpa ijin. 3. Ketidakhadiran karyawan karena ijin. 4. Ketidakhadiran karyawan karena sakit. |
| | | Kerjasama | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesiediaan karyawan untuk saling membantu 2. Kesiediaan karyawan untuk saling memberi informasi 3. Kesiediaan karyawan untuk saling mengingatkan tugas-tugas 4. Kesiediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sekerja atau atasan |
| | | Disiplin Kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan pada peraturan yang berlaku 2. Disiplin pada jam kerja 3. Bekerja dengan mengikuti cara-cara yang telah ditentukan |

D. Populasi

Sugiyono (2002:57), memberikan pengetian bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Riduwan (2008:3), mengatakan populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian.

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang yang berjumlah 35 orang. Seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel sehingga samplingnya disebut dengan *total sampling* (sensus). Menurut Subana (2005:115), cara sensus adalah cara mengumpulkan data dari populasi dengan mengambil seluruh anggota populasi untuk diambil datanya.

E. Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Penelitian ini, mempunyai dua jenis data, yaitu:

a. Data primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diambil langsung dari sumbernya atau belum melalui proses pengumpulan dari pihak lain. Data primer berupa opini subyek penelitian yaitu melalui penyebaran kuisisioner kepada responden dan wawancara dengan pembimbing lapangan. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh dari sumbernya langsung melainkan sudah dikumpulkan atau sudah dikelola oleh pihak lain yang berupa sejarah perusahaan, struktur perusahaan, serta gambaran kepegawaian.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Menyebarkan kuisisioner

Yaitu pemberian sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden yaitu seluruh karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang dan responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan.

b. Wawancara

Yaitu metode pengumpulan data guna mendapatkan keterangan secara langsung yang berhubungan dengan beberapa hal yang belum jelas pada pihak PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang.

c. Mencatat dokumen

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melihat dan mencatat dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan penelitian ini serta literatur yang relevan untuk menunjang penelitian ini.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan peneliti dalam melakukan pengumpulan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan efisien. Penelitian ini menggunakan tiga instrumen penelitian, yaitu:

a. Kuisisioner

Berupa daftar pertanyaan tertulis dengan alternatif jawaban yang telah disiapkan dan disusun secara terstruktur berdasarkan konsep-konsep yang dioperasionalkan mengenai lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan. Hasil jawaban tersebut nantinya akan digunakan untuk menganalisa pengaruh antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan.

b. Pedoman wawancara

Berupa daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan untuk melakukan wawancara agar pelaksanaan wawancara dapat berlangsung secara terarah dan efektif.

c. Dokumentasi

Metode pengumpulan data dengan melakukan pencatatan dokumen-dokumen perusahaan tentang informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, misalnya mengenai sejarah PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap item-item yang ada dalam suatu variabel dan untuk mendapatkan jawaban dari kondisi yang diharapkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji ini merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen dan untuk mengetahui ketepatan dari apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi antara item dengan total peubah dibandingkan dengan nilai kritisnya. Jika koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai kritisnya, maka dapat disebut valid. (Arikunto,2002:144) menyebutkan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\Sigma x) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

x = skor item x

y = skor item y

n = banyaknya sampel

Bila nilai koefisien korelasi (r) lebih besar sama dengan 0,3 (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid (Sugiyono,2005:126). Sedangkan menurut Ridwan (2009:76), arti harga r dilihat dengan menggunakan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut:

Tabel 3
Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r

| Interval koefisien | Tingkat pengaruh |
|--------------------|------------------|
| 0,80 – 1,00 | Sangat tinggi |
| 0,60 – 0,799 | Tinggi |
| 0,40 – 0,599 | Cukup |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,00 – 0,199 | Sangat rendah |

Sumber: Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian, 2009

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto,2002:170). Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas, dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya pertanyaan

$\Sigma\sigma_b^2$ = jumlah varian butiran

σ_1^2 = varians total

Suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) lebih besar dari 0,6 (Sekaran,2006:311). Untuk mempermudah pengujian validitas dan reliabilitas, maka dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak (*software*) program *SPSS 16.0 for Windows*.

G. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Ketepatan pengujian hipotesis tentang hubungan variabel-variabel penelitian sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Oleh karena itu, sebelum menguji hipotesis perlu dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas dan instrumen penelitian yang dipakai.

Pengujian instrumen penelitian baik dari segi validitasnya maupun reliabilitas terhadap 35 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang digunakan adalah valid dimana nilai korelasinya lebih besar dari r kritis dengan nilai signifikan (p) lebih kecil dari alpha 0,05 (Masrun dalam Sugiono, 2002:106) dan suatu instrumen (kuisioner) dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitasnya sebesar 0,6 atau

lebih (Arikunto, 2002). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

| No. | Variabel | Item | Koefisien validitas | Signifikansi | Keterangan | Koefisien Alpha Cronbach |
|-----|--|-------|---------------------|--------------|------------|--------------------------|
| 1 | Lingkungan Kerja Fisik (X ₁) | X1.1 | 0,616 | ,000 | Valid | 0,7683 (Reliabel) |
| 2 | | X1.2 | 0,511 | ,002 | Valid | |
| 3 | | X1.3 | 0,742 | ,000 | Valid | |
| 4 | | X1.4 | 0,785 | ,000 | Valid | |
| 5 | | X1.5 | 0,756 | ,000 | Valid | |
| 6 | | X1.6 | 0,691 | ,000 | Valid | |
| 7 | | X1.7 | 0,406 | ,016 | Valid | |
| 8 | | X1.8 | 0,449 | ,007 | Valid | |
| 9 | | X1.9 | 0,439 | ,008 | Valid | |
| 10 | | X1.10 | 0,352 | ,038 | Valid | |
| 11 | | X1.11 | 0,350 | ,039 | Valid | |
| 12 | | X1.12 | 0,349 | ,040 | Valid | |
| 13 | Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂) | X2.1 | 0,369 | ,029 | Valid | 0,6572 (Reliabel) |
| 14 | | X2.2 | 0,584 | ,000 | Valid | |
| 15 | | X2.3 | 0,820 | ,000 | Valid | |
| 16 | | X2.4 | 0,471 | ,004 | Valid | |
| 17 | | X2.5 | 0,626 | ,000 | Valid | |
| 18 | | X2.6 | 0,538 | ,001 | Valid | |
| 19 | | X2.7 | 0,590 | ,000 | Valid | |
| 20 | | X2.8 | 0,405 | ,016 | Valid | |
| 21 | Semangat Kerja (Y) | Y1 | 0,651 | ,000 | Valid | 0,8831 (Reliabel) |
| 22 | | Y2 | 0,669 | ,000 | Valid | |
| 23 | | Y3 | 0,500 | ,002 | Valid | |
| 24 | | Y4 | 0,569 | ,000 | Valid | |
| 25 | | Y5 | 0,491 | ,003 | Valid | |
| 26 | | Y6 | 0,627 | ,000 | Valid | |
| 27 | | Y7 | 0,670 | ,000 | Valid | |
| 28 | | Y8 | 0,801 | ,000 | Valid | |
| 29 | | Y9 | 0,793 | ,000 | Valid | |
| 30 | | Y10 | 0,407 | ,015 | Valid | |
| 31 | | Y11 | 0,814 | ,000 | Valid | |
| 32 | | Y12 | 0,760 | ,000 | Valid | |
| 33 | | Y13 | 0,524 | ,001 | Valid | |
| 34 | | Y14 | 0,744 | ,000 | Valid | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Data pada tabel 4 menggambarkan bahwa nilai koefisien validitas (r) dari pernyataan dan pertanyaan lebih besar daripada 0,3 ($\geq 0,3$) hal ini berarti bahwa tiap-tiap item variabel adalah valid sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan semangat kerja. Sedangkan untuk reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai dari *Alpha Cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari pada 0,6 ($\alpha \geq 0,6$). Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja sudah *reliabel*.

H. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan meringkas data yang telah dikumpulkan menjadi data dari responden terkumpul yang dalam prosesnya diterapkan teknik statistik tertentu. Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh seperti lokasi penelitian, data responden yang diteliti, distribusi frekuensi masing-masing variabel serta hasil penelitian yang ditabulasikan ke dalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun persentase.

2. Analisis Inferensial

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel terikat secara individu terhadap variabel bebas tertentu. Sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang ada atau diduga ada pertautannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan atau tetap. Analisis ini juga untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel yang lain terhadap variabel terikat dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut: (Sugiyono,2005:243)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = variabel terikat (semangat kerja karyawan)

a = bilangan konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien variabel *independen*

X_1 = variabel pelayanan karyawan

X_2 = variabel kondisi kerja

X_3 = variabel hubungan antar karyawan

e = eror atau sisa

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009;147), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan analisis grafik. Cara termudah yang dilakukan untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. *Normal Probability Plot* merupakan metode yang digunakan untuk membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis normal. 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 dari grafik atau bisa melihat histogram dari residualnya. Dasar yang digunakan untuk pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. 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.

2) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2009:99), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, salah satunya adalah dengan menggunakan Uji *Durbin-Watson (DW Test)*. Menurut Ghozali (2009:100), uji *Durbin-Watson (DW Test)* hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*First Order Autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya konstanta dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi di antara variabel bebas. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi.

Tabel 5
Keputusan ada tidaknya autokorelasi

| Hipotesis nol | Keputusan | Jika |
|---|-------------------------------|-----------------------------|
| Tidak ada autokorelasi positif | Tolak | $0 < d < dl$ |
| Tidak ada autokorelasi positif | Tidak menghasilkan kesimpulan | $dl \leq d \leq du$ |
| Tidak ada autokorelasi negatif | Tolak | $4 - dl < d < 4$ |
| Tidak ada autokorelasi negatif | Tidak menghasilkan kesimpulan | $4 - du \leq d \leq 4 - dl$ |
| Tidak ada autokorelasi positif atau negatif | Diterima | $du < d < 4 - du$ |

Sumber: Ghozali (2009:100)

3) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, bisa dilakukan antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerance. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas (Ghozali,2006:91).

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2009:125), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terjadi ketidaksamaan *variance* 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. Dasar analisisnya:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja karyawan. Dan menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hasil F-test ini pada *output SPSS* dapat dilihat pada tabel ANNOVA (*Analysis of Varians*) untuk mengetahui adanya perbedaan pengaruh dari variabelnya.

Uji F ini digunakan untuk menguji hipotesis:

$H_0 : b_i = 0, i = 1, 2, 3$, Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2, 3$, Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji hipotesis F dilakukan dengan cara membandingkan *sig F* dan *Level of significant* (α) sehingga akan dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, apabila:

- a) Jika $\text{sig } F < \text{Level of significant } (\alpha) : H_0 \text{ ditolak}$
- b) Jika $\text{sig } F > \text{Level of significant } (\alpha) : H_0 \text{ diterima}$

b. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara statistik yang dilakukan terhadap data-data yang berhubungan dengan permasalahan adalah pengujian dengan uji signifikan, untuk menguji secara statistik harus melalui proses yang disebut testing hipotesis. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh/pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil dari t-test pada *output SPSS* dapat dilihat pada tabel *Coefficients*.

Uji t ini digunakan untuk menguji dua hipotesis sesuai dengan variabel yang akan diamati, yaitu:

- a) Variabel X_1 terhadap Y

$H_0 : b_1 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel X_1 terhadap Y.

$H_a : b_1 \neq 0$, Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel X_1 terhadap Y.

b) Variabel X_2 terhadap Y

$H_0 : b_2 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel X_2 terhadap Y .

$H_a : b_2 \neq 0$, Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel X_2 terhadap Y .

Uji t dilakukan dengan membandingkan *sig t* dan *Level of significant* (α) dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga akan dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, apabila:

a) Jika *sig t* < *Level of significant* (α) : H_0 ditolak

b) Jika *sig t* > *Level of significant* (α) : H_0 diterima

c. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Untuk mengetahui sampai sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinan atau penentuan R^2 , yang berguna untuk mengukur besarnya proporsi atau persentase jumlah variasi dan variabel terikat, atau untuk mengukur sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai koefisien determinasi sebesar 1 (100%), menunjukkan adanya hubungan yang sempurna, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0 menunjukkan tidak terdapat hubungan antar variabel bebas dengan variabel yang diprediksi (Gujarati, 1999:45).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara, Indonesia seperti halnya berbagai negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuahan (PMP) No.34/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja, secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan

dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 diterapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat resiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 dengan perubahan pada pasal 34 ayat 2, dimana Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) telah mengesahkan Amandemen tersebut, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perseroan yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia terus berlanjut. Sampai saat ini, PT Jamsostek (Persero) memberikan perlindungan 4 program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya. Dengan penyelenggaraan yang makin maju, program Jamsostek tidak hanya bermanfaat kepada pekerja dan pengusaha tetapi juga berperan aktif dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian bagi kesejahteraan masyarakat dan perkembangan masa depan bangsa.

2. Visi, Misi, Filosofi, dan Motto

a. Visi

Menjadi lembaga penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang terpercaya dengan mengutamakan pelayanan prima dan manfaat optimal bagi seluruh peserta.

b. Misi

- 1) Meningkatkan dan mengembangkan mutu pelayanan dan manfaat kepada peserta berdasarkan prinsip profesionalisme.
- 2) Meningkatkan jumlah kepesertaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- 3) Meningkatkan Budaya Kerja melalui kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan penerapan *Good Corporate Governance* (GCG)

- 4) Mengelola dana peserta secara optimal dengan mengutamakan prinsip kehati-hatian (*prudent*)
- 5) Meningkatkan *Corporate Values* dan *Corporate Images*.

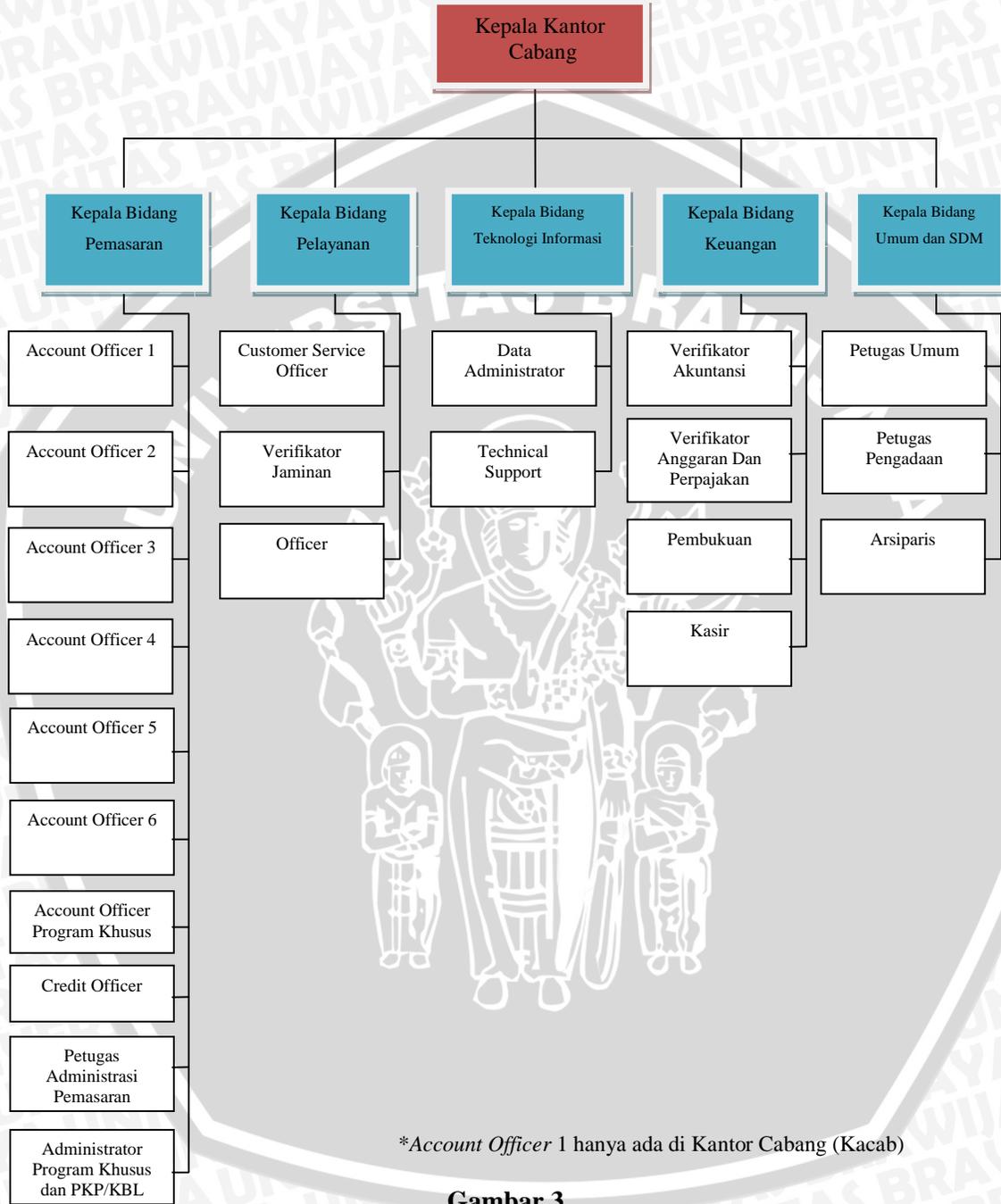
c. Filosofi

- 1) JAMSOSTEK dilandasi filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi resiko sosial ekonomi. Kemandirian berarti tidak tergantung orang lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan di hari tua maupun keluarganya bila meninggal dunia. Harga diri berarti jaminan tersebut diperoleh sebagai hak dan bukan dari belas kasihan orang lain.
- 2) Agar pembiayaan dan manfaatnya optimal, pelaksanaan program JAMSOSTEK dilakukan secara gotong royong, dimana yang muda membantu yang tua, yang sehat membantu yang sakit dan yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan rendah.

d. Motto

“Pelindung Pekerja, Mitra Pengusaha”

3. Struktur Organisasi



Gambar 3
Bagan Struktur Organisasi



Keterangan :

Sesuai dengan struktur organisasi yang ada pada PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang, maka setiap unit kerja yang ada pada struktur tersebut mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang berbeda, antara lain :

a. Kepala Kantor Cabang, mempunyai tugas :

- 1) Mengoordinasikan penyusunan rencana kerja dan anggaran PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang di unit kerja.
- 2) Merencanakan dan menetapkan kebijakan operasional di kantor cabang.
- 3) Merencanakan dan mengarahkan penyusunan peta potensi kepesertaan dan penyebaran PPK (Pusat Pelaksana Kesehatan) untuk tercapainya target pemasaran.
- 4) Mengarahkan dan memastikan peningkatan pelayanan kepada peserta.
- 5) Mengoordinasikan dan mengendalikan pembinaan hubungan kemitraan dengan instansi terkait dalam rangka perluasan pembinaan kepesertaan dan peningkatan pelayanan.
- 6) Mengarahkan dan mengendalikan kebijakan terhadap personil, sarana dan prasarana kerja untuk kelancaran usaha.
- 7) Menentukan pelaksanaan sistem SDM dan Umum.
- 8) Mengarahkan dan mengendalikan pelaksanaan program khusus sesuai kebijakan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang.
- 9) Melaksanakan fungsi sistem teknologi informasi.

10) Mengarahkan dan mengendalikan pembuatan laporan dan kegiatan administrasi seluruh bidang agar dapat disajikan secara benar, tepat waktu dan akurat.

11) Menyusun laporan kegiatan secara tepat waktu.

b. Kepala Bidang Pemasaran, mempunyai tugas :

1) Menghimpun informasi dari berbagai instansi dan organisasi terkait untuk mendapatkan data organisasi untuk menyusun data potensi dan menetapkan target kepesertaan.

2) Merencanakan strategi untuk menindaklanjuti PWBD (Perusahaan Wajib Belum Bayar).

3) Melakukan pembinaan terhadap *Account Officer* (AO) untuk tercapainya tertib administrasi (kepesertaan, iuran, DUTK, penyelesaian rekonsiliasi) dalam rangka penerbitan sertifikat, Kartu Peserta Jamsostek (KPJ), dan Kartu Pemeliharaan Kesehatan (KPK).

4) Mengendalikan pelayanan administrasi kepesertaan serta keluhan peserta untuk meningkatkan kepuasan peserta.

5) Memonitor penyampaian data upah secara bulanan dari PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang.

6) Melakukan kerjasama dengan mitra kerja dalam bentuk Kerja Sama Operasional (KSO) untuk mendukung tercapainya target kepesertaan dan iuran.

7) Mengoordinasikan kegiatan penyuluhan kepada peserta dan pihak-pihak terkait lainnya.

8) Menyusun laporan kegiatan secara tepat waktu.

c. *Account Officer*, mempunyai tugas :

- 1) Menyusun kegiatan perluasan kepesertaan sesuai target penambahan yang jadi bebannya.
- 2) Menyusun dan melakukan rencana pembinaan terhadap perusahaan binaan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang.
- 3) Membuat dan mengirimkan Surat Perintah (SP) dan menindaklanjuti SPI (Surat Pemberitahuan Iuran) ke PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang.
- 4) Membuat dan mengirimkan SPP yang dilampiri F1.
- 5) Meneliti dokumen pendaftaran kepesertaan/TK dan upah TK, menghitung dan menerbitkan penetapan iuran.
- 6) Mendapatkan DUTK (Data Upah Tenaga Kerja) diupayakan melalui media elektronik, meneliti serta mengoreksi data mutasi kepesertaan
- 7) Melakukan kunjungan bersama instansi terkait dalam rangka perluasan kepesertaan dan penyelesaian tunggakan iuran PDS/TK/Upah/program serta menyiapkan dukungan *Law Enforcement*.
- 8) Melakukan validasi hasil rekonsiliasi, menindaklanjuti dan memonitor hasil rekonsiliasi.
- 9) Memastikan pengiriman sertifikat, KPJ, KPK, DUTK (Data Upah Tenaga Kerja)/ D/PSJHT/ dll ke PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang sesuai standar waktu yang ditentukan.

- 10) Melakukan penyuluhan kepada PWBD (Perusahaan Wajib Belum Bayar) dan peserta.
- 11) Melakukan supervise terhadap 4 *account officer*.
- 12) Melaksanakan penilaian (SKI) terhadap *Account Officer* yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Kepala Bidang Pelayanan, mempunyai tugas :

- 1) Mengembangkan dan mengevaluasi sistem pelayanan yang diberikan di kantor cabang.
- 2) Mengoordinasikan penyelesaian klaim tepat waktu dan mengendalikan pelayanan jaminan serta menanggapi keluhan peserta untuk mewujudkan kepuasan peserta.
- 3) Mengoordinasikan kegiatan *verifikasi* berkas penetapan jaminan.
- 4) Melakukan penetapan besarnya jaminan sesuai batas kewenangan.
- 5) Mengendalikan penyelesaian kasus klaim yang belum/tidak ditindaklanjuti oleh peserta untuk penyelesaian klaim *pending*.
- 6) Melakukan pembinaan terhadap bawahannya untuk meningkatkan kualitas pelayanan.
- 7) Membuat laporan kegiatan secara tepat waktu.

e. Kepala Bidang Teknologi Informasi, mempunyai tugas :

- 1) Merencanakan dan menyusun kebutuhan sarana pengolahan data.
- 2) Mengendalikan pemeliharaan peralatan dan fasilitas komputer, meliputi perangkat lunak, perangkat keras berikut jejaringannya.

- 3) Memastikan tersedianya data saldo Jaminan Hari Tua (JHT) untuk tenaga kerja non aktif.
 - 4) Mengirim data kepesertaan (iuran, jaminan, dan keuangan) secara periodik untuk data *warehouse*.
 - 5) Melakukan *verifikasi* penetapan bunga JHT bulanan sebagaimana ditetapkan oleh kantor pusat.
 - 6) Merencanakan, memelihara pengamanan data dan sistem komputerisasi (*backup, security, dan recovery*) untuk kelangsungan operasional.
 - 7) Memonitor perkembangan pemakaian *storage database* dengan mengevaluasi kapasitas *server* untuk kelancaran pengolahan *database*.
- f. Kepala Bidang Keuangan, mempunyai tugas :
- 1) Merencanakan *cashflow* berdasarkan RKAP yang telah disetujui untuk digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan kantor cabang.
 - 2) Melakukan *verifikasi* terhadap bukti penerimaan dan pengeluaran keuangan untuk pengendalian anggaran.
 - 3) Memberikan otorisasi pengeluaran kas atau bank sesuai dengan batas kewenangannya.
 - 4) Mengendalikan saldo Rekening Koran dan melakukan rekonsiliasi bank untuk mengendalikan keuangan sesuai dengan perjanjian kerjasama dengan bank.

- 5) Melakukan *cash opname* secara periodik maupun *incidental* sebagai bahan pertanggungjawaban.
 - 6) Melakukan investasi sesuai dengan kebijakan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang untuk mendapatkan hasil investasi yang maksimal.
 - 7) Mengendalikan laporan pertanggungjawaban keuangan, pengendalian anggaran, pajak, *cashflow*, dan investasi.
 - 8) Menerbitkan neraca percobaan secara periodik.
 - 9) Menyelenggarakan dan mengendalikan administrasi keuangan DPKP/PUKK.
 - 10) Mengendalikan rekening antara untuk tertib administrasi keuangan.
 - 11) Melakukan koordinasi atas tindak lanjut temuan hasil pemeriksaan intern maupun ekstern.
 - 12) Menyusun laporan kegiatan secara tepat waktu.
- g. Kepala Bidang Umum dan SDM, mempunyai tugas :
- 1) Merencanakan dan mengusulkan kebutuhan karyawan serta pengembangannya untuk optimalisasi kegiatan kantor cabang.
 - 2) Mempersiapkan pelaksanaan diklat sesuai batas kewenangan untuk meningkatkan ketrampilan dan wawasan karyawan.
 - 3) Melakukan pembinaan terhadap karyawan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja karyawan.
 - 4) Memastikan terlaksananya pemberian hukuman dan usulan penghargaan untuk menegakkan disiplin karyawan dan meningkatkan motivasi kerja.

- 5) Memastikan, memonitor, dan mengevaluasi kegiatan pengadaan sarana dan prasarana kerja, administrasi aktiva tetap dan kerumahtanggaan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
 - 6) Memastikan terlaksananya penghapusbukuan aktiva.
 - 7) Memastikan tersedianya formulir induk Jamsostek untuk kelancaran pelayanan peserta.
 - 8) Memastikan dan memantau terlaksananya kegiatan kesekretariatan dan kearsipan.
 - 9) Mengendalikan pelaksanaan pengumpulan laporan bulanan tiap bidang guna kelancaran pengiriman ke kantor wilayah.
 - 10) Membuat laporan kegiatan secara tepat waktu.
- h. Petugas Administrasi, mempunyai tugas:
- 1) Melakukan perekaman dan data potensi.
 - 2) Mencocokkan data potensi dengan *data base* potensi.
 - 3) Menerbitkan daftar PWBD (Perusahaan Wajib Belum Bayar).
 - 4) Mengagendakan formulir pendaftaran dan administrasi kepesertaan.
 - 5) Mendistribusikan formulir/dokumen yang telah diagendakan/dicatat
 - 6) Menerbitkan Surat Pemberitahuan Iuran (SPI) untuk disahkan oleh *Account Officer*.
 - 7) Melaksanakan tugas lainnya sesuai instruksi atasan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
 - 8) Membuat pelaporan hasil kegiatan yang benar dan tepat

- i. Kepala Bidang Jaminan, mempunyai tugas:
 - 1) Merencanakan penyelesaian klaim tepat waktu dan mengendalikan layanan jaminan serta menanggapi keluhan peserta untuk mewujudkan kepuasan peserta.
 - 2) Melakukan *verifikasi* berkas penetapan jaminan untuk menetapkan sesuai kewenangannya.
 - 3) Melakukan penetapan besarnya jaminan sesuai batas kewenangan.
 - 4) Mengendalikan penyelesaian kasus klaim yang belum/tidak ditindaklanjuti oleh peserta untuk penyelesaian klaim *pending*.
 - 5) Melakukan negosiasi dan pembuatan ikatan kerjasama dengan PPK (Pusat Pelaksana Kesehatan) serta melakukan pengendalian biaya dan pelaksanaan pelayanan kesehatan untuk kelancaran pelayanan.
 - 6) Melakukan pembinaan terhadap bawahannya untuk meningkatkan kualitas pelayanan.
 - 7) Menyusun dan menilai kinerja bawahannya.
- j. Verifikator Jaminan, mempunyai tugas:
 - 1) Membuat pemetaan penyebaran jaringan dan menganalisa jumlah tertanggung per PPK (Pusat Pelaksana Kesehatan) serta melakukan seleksi PPK (Pusat Pelaksana Kesehatan) yang akan digunakan atau ditunjuk oleh badan penyelenggara.
 - 2) Menyiapkan perkiraan perhitungan biaya perkapita dan tarif PPK (Pusat Pelaksana Kesehatan) untuk melakukan negosiasi serta menyiapkan *draft* IKS (Ikatan Kerja Sama).

- 3) Melegalisasi F1b untuk digunakan sebagai KPK sementara.
- 4) Melakukan koordinasi pengiriman daftar tertanggung ke PPK (Pusat Pelaksana Kesehatan), penghentian sementara pelayanan kesehatan, dan membuka kembali pelayanan kepada peserta.
- 5) Melakukan koordinasi dengan bidang keuangan tentang realisasi penggunaan rekening antara program JPK (khusus untuk pembayaran klaim peserta titipan, rujukan, antar daerah).
- 6) Membuat surat jaminan maupun legalisasi resep obat atau pelayanan khusus seperti kacamata, gigi palsu, monitoring terhadap pelayanan rawat inap peserta di rumah sakit bila kantor cabangnya menyelenggarakan sendiri program JPK.
- 7) Melakukan program pembinaan PPK (Pusat Pelaksana Kesehatan) melalui kerjasama operasional maupun kunjungan (pelaporan, standar PPK (Pusat Pelaksana Kesehatan), manajemen utilitasi, fasilitas pelayanan kesehatan).
- 8) Membuat mutu pelayanan PPK (Pusat Pelaksana Kesehatan) tingkat 1 “*gate keeper*” dalam rangka meningkatkan pelayanan terhadap peserta.
- 9) Melakukan penyuluhan kepada PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang melalui koordinasi dengan *Account Officer*.
- 10) Membuat komite medis yang terdiri dari unsur profesi, PPK (Pusat Pelaksana Kesehatan) dan dinas kesehatan setempat untuk menyelesaikan kasus malpraktik.

k. *Customer Service*, mempunyai tugas:

- 1) Memberikan pelayanan informasi program Jamsostek dan menerima keluhan peserta untuk meningkatkan pelayanan yang cepat dan akurat.
- 2) Menerima, meneliti kelengkapan dan keabsahan dokumen pendaftaran, dokumen pembayaran iuran, dan dokumen pengajuan pembayaran jaminan untuk menjamin pelayanan yang baik dan benar.
- 3) Menerima dan memeriksa dokumen permintaan koreksi sertifikat, KPJ, KPK dan PSJHT
- 4) Menerima surat keterangan perawatan rumah sakit dan menyerahkan surat jaminan rawat kepada peserta.
- 5) Melaksanakan tugas lainnya sesuai instruksi atasan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

l. Verifikator Akuntansi, mempunyai tugas:

- 1) Melaksanakan *verifikasi* atas semua bukti transaksi keuangan.
- 2) Mensahkan SPI (Surat Pemberitahuan Iuran) dan rekapitulasi rekonsiliasi iuran yang akan ditindaklanjuti ke PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang.
- 3) Melakukan pencatatan atas segala jenis transaksi penerimaan maupun pengeluaran.
- 4) Menerbitkan surat permintaan transfer.
- 5) Monitoring RC harian.
- 6) Melakukan rekonsiliasi bank.
- 7) Menyusun neraca percobaan.

8) Membuat laporan pertanggungjawaban keuangan, pajak *cash flow* dan investasi yang akurat serta tepat waktu.

m. Kasir, mempunyai tugas:

- 1) Mengelola dan memastikan tersedianya uang dalam bentuk tunai.
- 2) Membuat cek atau bilyet giro untuk intern maupun ekstern.
- 3) Meneliti dan memastikan kebenaran pembayaran tunai.
- 4) Meneliti dan memastikan kebenaran penerimaan tunai.
- 5) Memposting yang berhubungan dengan uang yang ada di kas.
- 6) Melakukan kas *opname*.
- 7) Menyimpan surat berharga.

n. Data operator, mempunyai tugas:

- 1) Merekam dan mengolah atau mengkonversi seluruh data-data.
- 2) Menerbitkan hasil proses data kepesertaan (Sertifikat, KPJ, KPK, SPI, SPA, DUTK, KPJ duplikat, D/PSJHT, listing KPJ, listing KPK, daftar tertanggung).
- 3) Melakukan distribusi keluaran.
- 4) Memastikan tersedianya kebutuhan.

o. Staff Umum, mempunyai tugas:

- 1) Melaksanakan dan menata administrasi personil kantor cabang.
- 2) Melakukan pemutakhiran *database* karyawan untuk tersedianya data karyawan yang akurat.
- 3) Melaksanakan tertib administrasi karyawan (pembayaran gaji, cuti, lembur, absensi, SPPD, dll).

- 4) Menyelesaikan administrasi yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan dan keluarganya: pengobatan JPK, kelengkapan dokumen karena mutasi, pensiun, atau kematian.
- 5) Melaksanakan kegiatan penyelesaian kelengkapan kendaraan dinas, asuransi dan persewaan.

p. Pengemudi, mempunyai tugas:

- 1) Melaksanakan pemeriksaan kelengkapan dan keadaan kendaraan untuk menjamin layak jalan.
- 2) Melakukan perawatan mesin dan kebersihan kendaraan dengan penuh tanggung jawab.
- 3) Melakukan perbaikan kerusakan ringan agar kendaraan dapat berfungsi dengan baik.
- 4) Mengemudikan dengan baik, sopan, dan menaati peraturan yang berlaku selama menjalankan kendaraan.

q. Satpam, mempunyai tugas:

- 1) Melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan gedung kantor, rumah dinas, sarana dan prasarana kerja serta lingkungan baik jam kerja maupun sesudah jam kerja.
- 2) Menjalankan dan mengendalikan ketertiban di lingkungan gedung kantor.
- 3) Mengatur penempatan serta kelancaran parkir kendaraan karyawan dan tamu.
- 4) Menjamin suasana aman dan tertib di lingkungan kerja.

- r. Pesuruh, mempunyai tugas:
 - 1) Merawat dan memelihara peralatan rumah tangga kantor.
 - 2) Menyiapkan keperluan sehari-hari (air minum, makan, dll).
 - 3) Menyiapkan peralatan dan konsumsi rapat.
- s. *Cleaning service*, mempunyai tugas:
 - 1) Membersihkan perlengkapan dan peralatan kantor.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada para responden, yaitu semua karyawan baik karyawan tetap maupun karyawan *outsourcing* pada kantor PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang yaitu sebanyak 35 orang, maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti yaitu meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan. Adapun karakteristik responden yaitu sebagai berikut:

1. Persentase usia berdasarkan jenis kelamin

Dari hasil penyebaran kuisisioner diperoleh gambaran responden menurut persentase usia berdasarkan jenis kelaminnya yang dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Persentase Usia Berdasarkan Jenis Kelamin

| usia \ Jenis kelamin | Laki-laki | Perempuan | Jumlah |
|----------------------|------------|------------|------------|
| 20 – 25 tahun | 3 (8,6%) | 5 (14,3%) | 8 (22,9%) |
| 26 – 30 tahun | 5 (14,3%) | 8 (22,8%) | 13 (37,1%) |
| 31 – 35 tahun | 3 (8,6%) | 2 (5,7%) | 5 (14,3%) |
| 36 – 40 tahun | 1 (2,8%) | - | 1 (2,8%) |
| 41 – 45 tahun | 3 (8,6%) | - | 3 (8,6%) |
| 46 – 50 tahun | 4 (11,4%) | - | 4 (11,4%) |
| ≥ 51 tahun | 1 (2,8%) | - | 1 (2,8%) |
| Jumlah | 20 (57,1%) | 15 (42,8%) | 35 (100%) |

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan data pada tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa terdapat 3 responden atau 8,6% berjenis kelamin laki-laki dan 5 responden atau 14,3% berjenis kelamin perempuan mempunyai usia antara 20 sampai 25 tahun, sebanyak 5 responden atau 14,3% berjenis kelamin laki-laki dan 8 responden atau 22,8% berjenis kelamin perempuan mempunyai usia antara 26 sampai 30 tahun, sebanyak 3 responden atau 8,6% berjenis kelamin laki-laki dan 2 responden atau 5,7% berjenis kelamin perempuan mempunyai usia antara 31 sampai 35 tahun, sebanyak 1 responden atau 2,8% berusia 36 sampai 40 tahun dan berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 3 responden atau 8,6% berjenis kelamin laki-laki berusia antara 41 sampai 45 tahun, sebanyak 4 responden atau 11,4% berusia antara 46 sampai 50 tahun dan berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya 1 responden atau 2,8% berjenis kelamin laki-laki mempunyai usia ≥ 51 tahun. Uraian di atas menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT Jamsostek (Persero)

Cabang Malang berjenis kelamin perempuan dan berusia antara 26 sampai 30 tahun.

2. Persentase masa kerja berdasarkan tingkat pendidikan

Dari hasil penyebaran kuisioner diperoleh gambaran responden menurut persentase masa kerja berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7
Persentase Masa Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Masa kerja \ Tingkat pendidikan | SLTA | STM | D1 | D2 | D3 | S1 | S2 | Jumlah |
|---------------------------------|-------------|-----|----|----|--------------|---------------|-------------|---------------|
| ≤ 5 tahun | 1 (2,8%) | - | - | - | 4 (11,4%) | 12 (34,3%) | - | 17 (48,5%) |
| 6 – 10 tahun | 1 (2,8%) | - | - | - | - | 8 (22,8%) | - | 9 (25,6%) |
| 11 – 15 tahun | - | - | - | - | - | 2 (5,7%) | - | 2 (5,7%) |
| 16 – 20 tahun | - | - | - | - | - | - | 1 (2,8%) | 1 (2,8%) |
| 21 – 25 tahun | 1 (2,8%) | - | - | - | - | 3 (8,6%) | - | 4 (11,4%) |
| ≥ 26 tahun | - | - | - | - | - | 2 (5,7%) | - | 2 (5,7%) |
| Jumlah | 3 (8,4%) | - | - | - | 4 (11,4%) | 27 (77,1%) | 1 (2,8) | 35 (100%) |

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 1 responden atau 2,8% dengan tingkat pendidikan terakhir SLTA, 4 responden atau 11,4% dengan tingkat pendidikan terakhir D3, 12 responden atau 34,3% dengan tingkat pendidikan terakhir S1 mempunyai masa kerja kurang dari sama dengan 5 tahun, sebanyak 1 responden atau 2,8% dengan tingkat pendidikan terakhir SLTA, 8

responden atau 22,8% dengan tingkat pendidikan terakhir S1 mempunyai masa kerja antara 6 sampai 10 tahun, sebanyak 2 responden atau 5,7% dengan tingkat pendidikan terakhir S1 mempunyai masa kerja antara 11 sampai 15 tahun, sebanyak 1 responden atau 2,8% dengan tingkat pendidikan terakhir S2 mempunyai masa kerja antara 16 sampai 20 tahun, sebanyak 1 responden atau 2,8% dengan tingkat pendidikan terakhir SLTA, 3 responden atau 8,6% dengan tingkat pendidikan terakhir S1 mempunyai masa kerja antara 21 sampai 25 tahun, sedangkan sisanya 2 responden atau 5,7% dengan pendidikan terakhir S1 mempunyai masa kerja lebih dari sama dengan 26 tahun. Dari uraian diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang mempunyai masa kerja kurang dari 5 tahun dengan tingkat pendidikan terakhir S1.

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Pada masing-masing item variabel lingkungan kerja fisik (X_1), variabel lingkungan kerja non fisik (X_2), dan variabel semangat kerja (Y) yang secara keseluruhan jawaban responden didapatkan melalui kuisioner, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka presentase.

Sehingga hasil rata-rata item tersebut diklasifikasikan dengan rentang skala sebagai berikut:

- a. Skor terendah = 1
- b. Skor tertinggi = 5
- c. Jumlah kelas = 5

Berdasarkan lima alternatif jawaban yang telah diberikan kepada responden, rentang skala yang digunakan untuk masing-masing item adalah 1 sampai 5. Sedangkan penilaian atas tiap variabel diberikan sebagai berikut (Sudjana, 1996:47):

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai terbesar} - \text{nilai terkecil}}{\text{banyaknya kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8 \quad (\text{Sudjana, 1996:47})$$

Berdasarkan rentang skor diatas maka dapat ditentukan interval masing-masing kelas adalah sebagai berikut:

- a. 1,00 - 1,79 = sangat rendah/ sangat kecil/ sangat lemah
- b. 1,80 - 2,59 = rendah/ kecil/ lemah
- c. 2,60- 3,39 = cukup
- d. 3,40 - 4,19 = tinggi/ besar/ kuat/ naik
- e. 4,20 – 5,00 = sangat tinggi/ sangat besar/ sangat kuat

Jawaban-jawaban responden tersebut dijelaskan dalam tabel dibawah ini:

a. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Terdapat 12 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel lingkungan kerja fisik (X_1). Dari 12 pernyataan tersebut diperoleh jawaban seperti yang tampak pada tabel 8 berikut.

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

| No. | Item | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Mean |
|--------------------|-------|-------------------|-----|-------------|------|-------------|------|------------|------|-------------|------|------|
| | | Skor 1 (STS) | | Skor 2 (TS) | | Skor 3 (RR) | | Skor 4 (S) | | Skor 5 (SS) | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | X1.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2,9 | 24 | 68,6 | 10 | 28,6 | 4,26 |
| 2 | X1.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 5,7 | 24 | 68,6 | 9 | 25,7 | 4,20 |
| 3 | X1.3 | 0 | 0 | 5 | 14,3 | 5 | 14,3 | 17 | 48,6 | 8 | 22,9 | 3,80 |
| 4 | X1.4 | 0 | 0 | 6 | 17,1 | 7 | 20,0 | 19 | 54,3 | 3 | 8,6 | 3,54 |
| 5 | X1.5 | 0 | 0 | 8 | 22,9 | 8 | 22,9 | 17 | 48,6 | 2 | 5,7 | 3,37 |
| 6 | X1.6 | 0 | 0 | 5 | 14,3 | 13 | 37,1 | 14 | 40,0 | 3 | 8,6 | 3,43 |
| 7 | X1.7 | 0 | 0 | 7 | 20,0 | 10 | 28,6 | 17 | 48,6 | 1 | 2,9 | 3,34 |
| 8 | X1.8 | 0 | 0 | 14 | 40,0 | 9 | 25,7 | 11 | 31,4 | 1 | 2,9 | 2,97 |
| 9 | X1.9 | 0 | 0 | 6 | 17,1 | 8 | 22,9 | 20 | 57,1 | 1 | 2,9 | 3,46 |
| 10 | X1.10 | 0 | 0 | 2 | 5,7 | 3 | 8,6 | 28 | 80,0 | 2 | 5,7 | 3,86 |
| 11 | X1.11 | 2 | 5,7 | 7 | 20,0 | 11 | 31,4 | 13 | 37,1 | 2 | 5,7 | 3,17 |
| 12 | X1.12 | 2 | 5,7 | 18 | 51,4 | 9 | 25,7 | 6 | 17,1 | 0 | 0 | 2,54 |
| Mean skor variabel | | | | | | | | | | | 3,50 | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Keterangan:

- X_{1.1} = penerangan yang memadai
- X_{1.2} = pemerataan distribusi cahaya
- X_{1.3} = berfungsinya ventilasi udara
- X_{1.4} = kelancaran sirkulasi udara
- X_{1.5} = aroma/bau-bauan membuat betah berada dalam ruang kerja
- X_{1.6} = aroma/bau-bauan menimbulkan perasaan nyaman dalam bekerja
- X_{1.7} = tersedianya alat pemadam kebakaran
- X_{1.8} = tersedianya sirine untuk kondisi yang membahayakan
- X_{1.9} = keadaan lingkungan kerja selalu bersih
- X_{1.10} = kebersihan ruang kerja selalu terjaga
- X_{1.11} = peralatan kerja menimbulkan suara bising
- X_{1.12} = suara dari peralatan tidak mengganggu konsentrasi

Data pada tabel 8 di atas dapat dijelaskan bahwa distribusi frekuensi item-item variabel lingkungan kerja fisik (X_1) sebagai berikut: pada item pernyataan penerangan yang memadai ($X_{1.1}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju (TS),

sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 24 responden (68,6%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 10 responden (28,6%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1.1}$ adalah sebesar 4,26 yang masuk pada kategori sangat tinggi.

Pada item pernyataan pemerataan distribusi cahaya ($X_{1.2}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 24 responden (68,6%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 9 responden (25,7%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1.2}$ adalah sebesar 4,20 yang masuk pada kategori sangat tinggi.

Pada item berfungsinya ventilasi udara ($X_{1.3}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 5 responden (14,3%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 5 responden (14,3%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 17 responden (48,6%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 8 responden (22,9%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1.3}$ adalah sebesar 3,80 yang termasuk kategori tinggi.

Pada item kelancaran sirkulasi udara ($X_{1,4}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 6 responden (17,1%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 7 responden (20,0%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 19 responden (54,3%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 3 responden (8,6) responden menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1,4}$ adalah sebesar 3,54 yang termasuk kategori tinggi.

Pada item aroma/bau-bauan membuat betah berada dalam ruang kerja ($X_{1,5}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 8 responden (22,9%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 8 responden (22,9%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 17 responden (48,6%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1,5}$ adalah sebesar 3,37 yang termasuk kategori cukup.

Pada item aroma/bau-bauan menimbulkan perasaan nyaman dalam bekerja ($X_{1,6}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 5 responden (14,3%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 13 responden (37,1%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 14 responden (40,0%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 3 responden (8,6%) menyatakan sangat setuju (SS).

Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1.6}$ adalah sebesar 3,43 yang termasuk pada kategori tinggi.

Pada item tersedianya alat pemadam kebakaran ($X_{1.7}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 7 responden (20,0%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 10 responden (28,6%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 17 responden (48,6%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1.7}$ adalah sebesar 3,34 yang termasuk pada kategori cukup.

Pada item tersedianya sirine untuk kondisi yang membahayakan ($X_{1.8}$) tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 14 responden (40,0%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 9 responden (25,7%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 11 responden (31,4%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1.8}$ adalah sebesar 2,97 yang masuk pada kategori cukup.

Pada item keadaan lingkungan kerja selalu bersih ($X_{1.9}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS),

sebanyak 6 responden (17,1%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 8 responden (22,9%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 20 responden (57,1%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1,9}$ adalah sebesar 3,46 yang masuk pada kategori tinggi.

Pada item kebersihan ruang kerja selalu terjaga ($X_{1,10}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 3 responden (8,6%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 28 responden (80,0%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1,10}$ adalah sebesar 3,86 yang masuk pada kategori tinggi.

Pada item peralatan kerja menimbulkan suara bising ($X_{1,11}$), sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 7 responden (20,0%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 11 responden (31,4%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 13 responden (37,1%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban

responden untuk item $X_{1,11}$ adalah sebesar 3,17 yang masuk pada kategori cukup.

Pada item suara dari peralatan mengganggu konsentrasi ($X_{1,12}$) sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 18 responden (51,4%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 9 responden (25,7%) menyatakan ragu-ragu (RR), sedangkan 6 responden (17,1%) menyatakan setuju (S). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{1,12}$ adalah sebesar 2,45 yang masuk pada kategori rendah.

Dari keduabelas item tersebut skor rata-rata variabel lingkungan kerja (X_1) yaitu sebesar 3,50 terletak pada interval 3,40-4,19 yang masuk pada kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa responden meyakini bahwa penerangan, aroma/bau-bauan, udara, kebersihan, suara, dan keamanan dapat menunjang semangat kerja dengan baik. Sehingga perusahaan harus berupaya meningkatkan lingkungan kerja fisik menjadi sangat baik.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Terdapat 8 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel lingkungan kerja non fisik (X_2). Dari 8 pernyataan tersebut diperoleh jawaban seperti yang disajikan pada tabel 9 berikut:

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

| No. | Item | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Mean |
|--------------------|------|-------------------|---|-------------|-----|-------------|------|------------|------|-------------|------|------|
| | | Skor 1 (STS) | | Skor 2 (TS) | | Skor 3 (RR) | | Skor 4 (S) | | Skor 5 (SS) | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | X2.1 | 0 | 0 | 2 | 5,7 | 4 | 11,4 | 25 | 71,4 | 4 | 11,4 | 3,89 |
| 2 | X2.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 14,3 | 25 | 71,4 | 5 | 14,3 | 4,00 |
| 3 | X2.3 | 0 | 0 | 1 | 2,9 | 2 | 5,7 | 27 | 77,1 | 5 | 14,3 | 4,03 |
| 4 | X2.4 | 0 | 0 | 2 | 5,7 | 2 | 5,7 | 27 | 77,1 | 4 | 11,4 | 3,94 |
| 5 | X2.5 | 0 | 0 | 2 | 5,7 | 0 | 0 | 30 | 85,7 | 3 | 8,6 | 3,97 |
| 6 | X2.6 | 0 | 0 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 25 | 71,4 | 9 | 25,7 | 4,20 |
| 7 | X2.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 23 | 65,7 | 12 | 34,3 | 4,34 |
| 8 | X2.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 17,1 | 25 | 71,4 | 4 | 11,4 | 3,94 |
| Mean skor variabel | | | | | | | | | | | 4,04 | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Keterangan:

- X_{2.1} = mekanisme atau petunjuk dalam pelaksanaan tugas
 X_{2.2} = adanya kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan
 X_{2.3} = jalinan komunikasi dua arah antara pemimpin
 X_{2.4} = memperlihatkan kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
 X_{2.5} = karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan
 X_{2.6} = karyawan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan
 X_{2.7} = adanya kebebasan mengemukakan pendapat
 X_{2.8} = kelancaran komunikasi antara atasan dan bawahan

Data pada tabel 9 di atas dapat dijelaskan bahwa distribusi frekuensi item-item variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) sebagai berikut: pada item pernyataan mekanisme atau petunjuk dalam pelaksanaan tugas ($X_{2.1}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 4 responden (11,4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 25 responden (71,4%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 4 responden (11,4%) menyatakan sangat

setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2.1}$ adalah sebesar 3,89 yang masuk pada kategori tinggi.

Pada item adanya kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan ($X_{2.2}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 5 responden (14,3%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 25 responden (71,4%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 5 responden (14,3%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2.2}$ adalah sebesar 4,00 yang masuk pada kategori tinggi.

Pada item jalinan komunikasi dua arah antara pemimpin ($X_{2.3}$), tidak satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 27 responden (77,1%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 5 responden (14,3%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2.3}$ adalah sebesar 4,03 yang masuk pada kategori tinggi.

Pada item memperlihatkan kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan ($X_{2.4}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 2 responden (5,7%)

menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 27 responden (77,1%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 4 responden (11,4%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2.4}$ adalah sebesar 3,94 yang masuk pada kategori tinggi.

Pada item karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan ($X_{2.5}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan tidak setuju (TS), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 30 responden (85,7%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 3 responden (8,6%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2.5}$ adalah sebesar 3,97 yang masuk pada kategori tinggi.

Pada item karyawan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan ($X_{2.6}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan tidak setuju (TS), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 25 responden (71,4%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 9 responden (25,7%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa

rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2.6}$ adalah sebesar 4,20 yang masuk pada kategori sangat tinggi.

Pada item adanya kebebasan mengemukakan pendapat ($X_{2.7}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju (TS), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 23 responden (65,7%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 12 responden (34,3%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2.7}$ adalah sebesar 4,34 yang masuk pada kategori sangat tinggi.

Pada item kelancaran komunikasi antara atasan dan bawahan ($X_{2.8}$), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 6 responden (17,1%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 25 responden (71,4%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 4 responden (11,1%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item $X_{2.8}$ adalah sebesar 3,94 yang masuk pada kategori tinggi.

Dari kedelapan item tersebut skor rata-rata variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) yaitu sebesar 4,04 terletak pada interval 4,20-5,00 yang masuk pada kategori sangat tinggi. Dapat disimpulkan bahwa

responden meyakini bahwa desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, dan budaya organisasi dapat menunjang semangat kerja dengan baik. Sehingga perusahaan harus berupaya meningkatkan lingkungan kerja non fisik menjadi sangat baik.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja (Y)

Terdapat 15 pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel semangat kerja (Y). Dari 15 pertanyaan tersebut diperoleh jawaban seperti pada tabel 10 berikut:

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja (Y)

| No. | Item | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Mean |
|--------------------|------|-------------------|---|-------------|------|-------------|------|------------|------|-------------|------|------|
| | | Skor 1 (STS) | | Skor 2 (TS) | | Skor 3 (RR) | | Skor 4 (S) | | Skor 5 (SS) | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | Y1 | 0 | 0 | 2 | 5,7 | 5 | 14,3 | 24 | 68,6 | 4 | 11,4 | 3,86 |
| 2 | Y2 | 0 | 0 | 2 | 5,7 | 1 | 2,9 | 28 | 80,0 | 4 | 11,4 | 3,97 |
| 3 | Y3 | 0 | 0 | 2 | 5,7 | 4 | 11,4 | 27 | 77,1 | 2 | 5,7 | 3,83 |
| 4 | Y4 | 0 | 0 | 11 | 31,4 | 4 | 11,4 | 18 | 51,4 | 2 | 5,7 | 3,31 |
| 5 | Y5 | 0 | 0 | 7 | 20,0 | 10 | 28,6 | 17 | 48,6 | 1 | 2,9 | 3,34 |
| 6 | Y6 | 0 | 0 | 23 | 65,7 | 6 | 17,1 | 6 | 17,1 | 0 | 0 | 2,51 |
| 7 | Y7 | 0 | 0 | 22 | 62,9 | 6 | 17,1 | 7 | 20,0 | 0 | 0 | 2,57 |
| 8 | Y8 | 0 | 0 | 2 | 5,7 | 2 | 5,7 | 22 | 62,9 | 9 | 25,7 | 4,09 |
| 9 | Y9 | 0 | 0 | 1 | 2,9 | 2 | 5,7 | 25 | 71,4 | 7 | 20,0 | 4,09 |
| 10 | Y10 | 0 | 0 | 2 | 5,7 | 7 | 20,0 | 21 | 60,0 | 5 | 14,3 | 3,83 |
| 11 | Y11 | 0 | 0 | 1 | 2,9 | 2 | 5,7 | 24 | 68,6 | 8 | 22,9 | 4,11 |
| 12 | Y12 | 0 | 0 | 1 | 2,9 | 1 | 2,9 | 21 | 60,0 | 12 | 34,3 | 4,26 |
| 13 | Y13 | 0 | 0 | 2 | 5,7 | 6 | 17,1 | 21 | 60,0 | 6 | 17,1 | 3,89 |
| 14 | Y14 | 0 | 0 | 1 | 2,9 | 2 | 5,7 | 23 | 65,7 | 9 | 25,7 | 4,14 |
| Mean skor variabel | | | | | | | | | | | 3,70 | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Keterangan:

- Y₁ = kepuasan terhadap tugas/pekerjaan
- Y₂ = kepuasan terhadap lingkungan kerja
- Y₃ = kepuasan terhadap prestasi
- Y₄ = tingkat kehadiran karyawan
- Y₅ = ketidakhadiran karyawan karena alpa/tanpa ijin

- Y₆ = ketidakhadiran karyawan karena ijin
- Y₇ = ketidakhadiran karyawan karena sakit
- Y₈ = kesediaan karyawan untuk saling membantu
- Y₉ = kesediaan karyawan untuk saling memberi informasi
- Y₁₀ = kesediaan karyawan untuk saling mengingatkan tugas-tugas
- Y₁₁ = kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sekerja atau atasan
- Y₁₂ = kepatuhan pada peraturan yang berlaku
- Y₁₃ = disiplin pada jam kerja
- Y₁₄ = bekerja dengan mengikuti cara-cara yang telah ditentukan

Data pada tabel 10 di atas dapat dijelaskan bahwa distribusi frekuensi item-item variabel semangat kerja (Y) sebagai berikut: pada item kepuasan terhadap tugas/pekerjaan (Y₁), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 5 responden (14,3%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 24 responden (68,6%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 4 responden (11,4%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y₁ adalah sebesar 3,86 yang masuk pada kategori tinggi.

Pada item kepuasan terhadap lingkungan kerja (Y₂), tidak satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 28 responden (80,0%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 4 responden (11,4%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan

bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y_2 adalah sebesar 3,97 yang masuk pada kategori tinggi.

Pada item kepuasan terhadap prestasi (Y_3), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 2 responden (5,7) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 4 responden (11,4%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 27 responden (77,1%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y_3 adalah sebesar 3,83 yang masuk pada kategori tinggi.

Pada item tingkat kehadiran karyawan (Y_4), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 11 responden (31,4%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 18 responden (51,4%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y_4 adalah sebesar 3,31 yang masuk pada kategori cukup.

Pada item ketidakhadiran karyawan karena alpa/tanpa ijin (Y_5), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 7 responden (20,0%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 10 responden (28,6%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 17 responden (48,6%) menyatakan setuju (S), dan sebanyak 1 responden (5,7%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka

dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y_5 adalah sebesar 3,34 yang masuk pada kategori cukup.

Pada item ketidakhadiran karyawan karena ijin (Y_6), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 23 responden (65,7%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 6 responden (17,1%) menyatakan ragu-ragu (RR) sedangkan 6 responden (17,1%) menyatakan setuju (S), dan tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y_6 adalah sebesar 2,51 yang masuk pada kategori rendah.

Pada item ketidakhadiran karyawan karena sakit (Y_7), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 22 responden (62,9%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 6 responden (17,1%) menyatakan ragu-ragu (RR) sedangkan 7 responden (20,0%) menyatakan setuju (S), dan tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y_7 adalah sebesar 2,57 yang masuk pada kategori rendah.

Pada item kesediaan karyawan untuk saling membantu (Y_8), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 22 responden (62,9%) menyatakan setuju (S) sedangkan 9 responden (25,7%) menyatakan sangat

setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y_8 adalah sebesar 4,09 yang masuk pada kategori tinggi.

Pada item kesediaan karyawan untuk saling memberi informasi (Y_9), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), banyak 1 responden (2,9%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 25 responden (71,4%) menyatakan setuju (S) sedangkan 7 responden (20,0%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y_9 adalah sebesar 4,09 yang masuk pada kategori tinggi.

Pada item kesediaan karyawan untuk saling mengingatkan tugas-tugas (Y_{10}), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 7 responden (20,0%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 21 responden (60,0%) menyatakan setuju (S) sedangkan 5 responden (14,3%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y_{10} adalah sebesar 3,83 yang masuk pada kategori tinggi.

Pada item kesediaan karyawan bekerja sama dengan rekan sekerja/atasan (Y_{11}), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan ragu-ragu (RR),

sebanyak 24 responden (68,0%) menyatakan setuju (S) sedangkan 8 responden (22,9%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y_{11} adalah sebesar 4,11 yang masuk pada kategori tinggi.

Pada item kepatuhan pada peraturan yang berlaku (Y_{12}), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 21 responden (60,00%) menyatakan setuju (S) sedangkan 12 responden (34,3%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y_{12} adalah sebesar 4,26 yang masuk pada kategori sangat tinggi.

Pada item disiplin pada jam kerja (Y_{13}), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan tidak setuju (TS), sebanyak 6 responden (17,1%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 21 responden (60,0%) menyatakan setuju (S) sedangkan 6 responden (17,1%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y_{13} adalah sebesar 3,89 yang masuk pada kategori tinggi.

Pada item bekerja dengan mengikuti cara-cara yang telah ditentukan (Y_{14}), tidak ada satupun responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju (STS), sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan tidak setuju (TS),

sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan ragu-ragu (RR), sebanyak 23 responden (65,7%) menyatakan setuju (S) sedangkan 9 responden (25,7%) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden untuk item Y_{14} adalah sebesar 4,14 yang masuk pada kategori tinggi.

Dari keempatbelas item tersebut skor rata-rata variabel semangat kerja (Y) yaitu sebesar 3,70 terletak pada interval 3,40-4,19 yang masuk pada kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa responden meyakini bahwa kepuasan kerja, tingkat absensi, kerjasama dan disiplin kerja dapat menunjang semangat kerja dengan sangat baik. Sehingga perusahaan harus berupaya mempertahankan kondisi semangat kerja seperti ini.

2. Analisis Statistik Inferensial

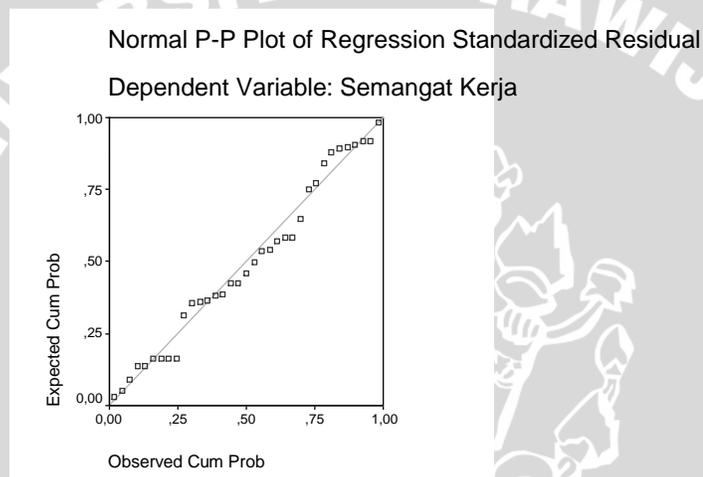
a. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara melihat histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal dan melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

Penyebaran data residual pada gambar 4 halaman berikut ini memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal,

sehingga dasar pengambilan keputusan yang pertama yaitu data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal sudah terpenuhi. Dapat dikatakan bahwa residual menyebar normal dan model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4
Grafik Cum Prob

2) Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dapat dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin-Watson (DW-test). Model regresi linear berganda terbebas dari autokorelasi jika nilai DW- test hitung terletak di daerah *No Autocorelasi*. Hipotesis yang melandasi pengujian ini adalah :

$H_0 (r = 0)$: tidak ada autokorelasi

$H_1 (r \neq 0)$: ada korelasi

Dari tabel *Durbin–Watson* untuk $n = 35$ dan $k = 2$ (adalah banyaknya variabel bebas) dan $\alpha (\alpha) = 5\%$, diketahui nilai du sebesar 1,58 dan 4-du sebesar 2,42 (4-1,58). Nilai *Durbin–Watson* dapat dilihat pada tabel 11 berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,716 ^a | ,513 | ,482 | 4,65 | 1,773 |

Sumber : data primer yang diolah, 2010

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai *Durbin–Watson* sebesar 1,773 terletak antara 1,58 dan 2,42 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji asumsi klasik tidak terdapat autokorelasi terpenuhi

3) Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tidak diantara variabel bebas (*independent*). Untuk mendeteksi ada tidaknya dugaan multikolinieritas antara variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) pada model regresi linear berganda, maka dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Apabila nilai VIF tidak lebih dari 10 ($VIF < 10$) dan

nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 ($> 0,10$), maka dapat dikatakan model bebas dari multikolinearitas. Nilai multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 12 berikut:

Tabel 12
Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*

| Variabel bebas | Collinearity Statistics | |
|----------------------------|-------------------------|-------|
| | <i>Tolerance</i> | VIF |
| Lingkungan kerja fisik | 0,938 | 1,066 |
| Lingkungan kerja non fisik | 0,938 | 1,066 |

Sumber: data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas yaitu sebagai berikut:

- a) Nilai *tolerance* sebesar 0,938 dan VIF untuk lingkungan kerja fisik adalah sebesar 1,066
- b) Nilai *tolerance* sebesar 0,938 dan VIF untuk lingkungan kerja non fisik adalah sebesar 1,066

Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi klasik tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

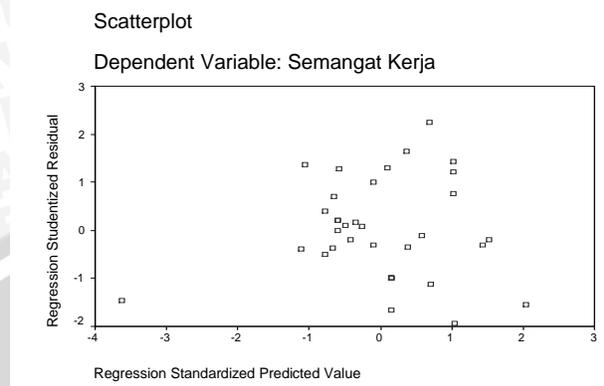
4) Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas, atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas.

Sebuah model regresi perlu dilakukan suatu deteksi untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2009;126) dasar pengambilan keputusan ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar 5 grafik Scatterplot di halaman berikut ini, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar tidak membentuk suatu pola dan terletak di atas dan di bawah sumbu Y, sehingga dasar pengambilan keputusan yang kedua terpenuhi dan dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Gambar 5
Grafik Scatterplot

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *SPSS versi 16 for windows* dengan menguji regresi linear berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 2 variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, digunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil perhitungan regresi linear berganda dan parsial dengan menggunakan program *SPSS versi 16 for windows*, diperoleh hasil seperti pada tabel 13 *coefficients*, yaitu sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Parsial
 Coefficients(a)

| Variabel | Unstandardized Coefficients (B) | T | Sig. t | Keterangan |
|---------------------|---------------------------------|-------|--------|------------|
| Konstanta | 11,876 | 1,076 | 0,290 | |
| X1 | 0,390 | 2,486 | 0,018 | Signifikan |
| X2 | 1,464 | 4,456 | 0,000 | Signifikan |
| R | = 0,716 | | | |
| R Square | = 0,513 | | | |
| Adjusted R Square | = 0,482 | | | |
| F _{hitung} | = 16,831 | | | |
| Sig. F | = 0,000 | | | |
| Alpha (α) | = 0,05 | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Hasil perhitungan determinasi, diketahui bahwa besarnya pengaruh dari kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu sebesar 0,513 atau 51,3% yang ditunjukkan oleh *R Square*. Hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja (Y) adalah cukup sedangkan besarnya sumbangan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap variabel semangat kerja (Y) ditunjukkan oleh *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,482 atau 48,2%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 48,3% sedangkan sisanya 51,8% dipengaruhi oleh variabel lain

diluar dua variabel bebas yang diteliti yaitu kompensasi dan penempatan karyawan yang tepat (*right man in the right place*).

Berdasarkan analisis regresi linear berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,879 + 0,390 X_1 + 1,464 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut maka:

- 1) Konstanta sebesar 11,879 menunjukkan jika variabel bebas (X_1 dan X_2) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Y adalah 11,879 yang artinya sebelum atau tanpa adanya variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan maka besarnya semangat karyawan sebesar 11,879.
- 2) Apabila lingkungan kerja fisik (X_1) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel semangat kerja sebesar 0,390 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel lingkungan kerja fisik meningkat satu satuan, maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,390 satuan. Sebaliknya apabila variabel lingkungan kerja fisik menurun satu satuan, maka semangat kerja akan menurun sebesar 0,390 satuan.
- 3) Apabila variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel semangat kerja sebesar 1,464 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel lingkungan kerja non fisik meningkat satu satuan, maka

semangat akan meningkat sebesar 1,464 satuan. Sebaliknya apabila variabel lingkungan kerja non fisik menurun satu satuan, maka semangat kerja akan menurun sebesar 1,464 satuan.

Dari hasil analisis regresi linear berganda di atas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai hubungan positif terhadap variabel semangat kerja. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika nilai dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik maka akan diikuti juga oleh meningkatnya nilai dari semangat kerja. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh dan hubungan terhadap semangat kerja.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian uji simultan (Uji F) dilakukan dengan menggunakan *SPSS 16 for windows*. Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji variabel secara bersama-sama yaitu antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi linear berganda. Pengujian uji simultan (uji F) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a \neq 0$, Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian uji simultan (Uji F) dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi F dengan *Level of significant* (α) dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, yaitu:

- a) Jika nilai *signifikansi F* < *Level of significant* (α) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) Jika *signifikansi F* > *Level of significant* (α) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dari perhitungan uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel 13 pada halaman 108 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) hasil penelitian sebesar 0,000 sedangkan α (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 sehingga signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel lingkungan kerja fisik (X_1), variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja (Y).

2) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji parsial (Uji t) dilakukan dengan menggunakan *SPSS 16 for windows*. Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian uji parsial (uji t) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a \neq 0$, Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian uji parsial (Uji t) dilakukan dengan cara membandingkan nilai antara signifikansi t dengan *Level of significant* (α) dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, yaitu:

- a) Jika nilai *signifikansi t* $<$ *Level of significant* (α) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) Jika nilai *signifikansi t* $>$ *Level of significant* (α) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dari perhitungan uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 13 halaman 108, dengan hasil sebagai berikut:

- a) Variabel lingkungan kerja fisik (X_1) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,018 dan α ($alpha$) yang digunakan sebesar 0,05 maka $0,018 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
- b) Variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) mempunyai signifikansi 0,000 dan α ($alpha$) yang digunakan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

3) Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antar variabel X dan Y . Secara verbal, R^2 atau R Square berguna untuk mengukur besarnya proporsi atau persentase jumlah variasi dan variabel terikat (sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat). Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diperoleh koefisien determinasi R^2 atau R Square sebesar 0,513 atau 51,3% yang berarti bahwa hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja

fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja (Y) adalah cukup.

D. Pembahasan

Hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa semua variabel lingkungan kerja fisik yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji analisis regresi linear berganda, di mana nilai koefisien dari semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik masing-masing bernilai positif.

Hasil dari penelitian ini dimana semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap variabel terikat. Berikut ini dijelaskan masing – masing pengaruh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja sebagai variabel terikat baik secara parsial maupun simultan (bersama-sama).

1. Pengaruh Lingkungan Kerja secara Parsial terhadap Semangat Kerja

Pengaruh variabel bebas secara parsial dengan menggunakan uji t, dapat dilihat penjelasannya untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

a. Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapat variabel lingkungan kerja fisik memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,390. Nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas

lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif atau berbanding lurus terhadap semangat kerja yaitu apabila lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka semangat kerja akan naik sebesar 0,390 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,018 < 0,05$.

Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik yang berupa penerangan yang memadai, pemerataan distribusi cahaya, aroma/bau-bauan yang membuat karyawan betah berada di ruang kerja, aroma/bau-bauan yang menimbulkan perasaan nyaman dalam bekerja, berfungsinya ventilasi udara, kelancaran sirkulasi udara, keadaan ruang kerja selalu bersih, kebersihan ruang kerja selalu terjaga, peralatan kerja menimbulkan suara bising, suara dari peralatan tidak mengganggu konsentrasi, tersedianya alat pemadam kebakaran, serta tersedianya sirine untuk kondisi yang membahayakan merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

b. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan hasil regresi linear berganda didapat variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang dominan diantara variabel bebas lainnya karena lingkungan kerja non fisik

berhubungan dengan *soft skill* karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Besarnya koefisien regresi ditunjukkan sebesar 1,464. Nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap semangat kerja, yaitu apabila lingkungan kerja non fisik mengalami peningkatan satu satuan maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 1,464 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$.

Hasil analisis regresi linear tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang berupa terdapat mekanisme atau petunjuk dalam pelaksanaan tugas, adanya kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan, jalinan komunikasi dua arah antara pemimpin, memperlihatkan kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya kebebasan mengemukakan pendapat, kelancaran komunikasi antara atasan dan bawahan, kepuasan terhadap tugas/pekerjaan, kepuasan terhadap lingkungan kerja, serta kepuasan terhadap prestasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja secara nyata.

Dapat disimpulkan dari hasil pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja yang paling signifikan adalah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan karena sebagian besar responden karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang berpendidikan sarjana (S1) dimana semangat kerja mereka lebih dipengaruhi oleh mekanisme dalam pelaksanaan tugas, jalinan komunikasi dua arah, kebebasan mengemukakan pendapat dan lain-lain.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja secara Simultan (Bersama-sama) terhadap Semangat Kerja

Dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan variabel bebas yang berpengaruh terhadap semangat kerja sebagai variabel terikat. Kedua variabel bebas tersebut mempunyai kontribusi terhadap semangat kerja sebesar 48,2% yang berarti bahwa variasi semangat kerja dapat dijelaskan oleh model regresi sebesar 48,2%, sedangkan sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Variabel lain tersebut adalah kompensasi dan penempatan karyawan yang tepat (*right man in the right place*) seperti yang telah dijelaskan oleh Siswanto (pada halaman 33) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Untuk mengetahui hubungan secara simultan dari variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja dapat ditunjukkan dengan melihat hasil uji F yaitu nilai signifikansi (Sig.) F hasil penelitian sebesar 0,000 sedangkan α

(*alpha*) sebesar 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel bebas mempunyai korelasi yang signifikan terhadap variabel terikat, sehingga hipotesis pertama yang diajukan diterima. Dari hasil uji F tersebut terbukti bahwa hipotesis pertama yang mengungkapkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dapat diterima.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja baik secara simultan maupun parsial maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja secara parsial dapat diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil regresi secara parsial yaitu nilai lingkungan kerja fisik didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,018 sedangkan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 maka $0,018 < 0,05$ sehingga keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap peningkatan variabel semangat kerja. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,390 bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel semangat kerja adalah seraha yang berarti apabila lingkungan kerja fisik meningkat maka akan meningkat pula semangat kerja.

2. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja secara parsial dapat diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil regresi secara parsial yaitu nilai lingkungan kerja non fisik didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 sedangkan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$ sehingga keputusannya adalah H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap peningkatan variabel semangat kerja. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja non fisik adalah sebesar 1,464 bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel semangat kerja adalah searah yang berarti apabila lingkungan kerja non fisik meningkat maka akan meningkat pula semangat kerja karyawan.
3. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel semangat kerja secara simultan dapat diterima. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang menunjukkan nilai signifikansi F yaitu 0,000 dan α (*alpha*) yang digunakan sebesar 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$ (*alpha*) dan nilai *adjusted R square* yaitu sebesar 0,482. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi/ sumbangan variabel pelatihan berbasis kompetensi adalah sebesar 48,2% sedangkan sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini. Dalam penelitian ini, nilai *R Square* (koefisien korelasi) sebesar 0,513 atau 51,3% yang menunjukkan bahwa ada hubungan korelasi yang tinggi antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik jika secara bersama-sama (simultan) ditingkatkan penerapannya maka akan meningkat pula semangat kerja, demikian pula sebaliknya jika lingkungan kerja diturunkan penerapannya maka akan menurunkan semangat kerja.

B. SARAN

Saran-saran yang dapat disampaikan peneliti berkenaan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sehubungan dengan pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan nyata, maka PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang hendaknya dalam melakukan kebijakan mengenai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik harus memperhatikan variabel-variabel di atas sehingga akan menghasilkan semangat kerja yang maksimal.
2. Pada lingkungan kerja fisik ada beberapa item yang digunakan yaitu penerangan yang memadai, pemerataan distribusi cahaya, aroma/bau-bauan membuat betah berada dalam ruang kerja, aroma/bau-bauan menimbulkan perasaan nyaman dalam bekerja, berfungsinya ventilasi

udara, kelancaran sirkulasi udara, keadaan ruang kerja selalu bersih, kebersihan ruang kerja selalu terjaga, peralatan kerja menimbulkan suara bising, suara dari peralatan tidak mengganggu konsentrasi, tersedianya alat pemadam kebakaran serta tersedianya sirine untuk kondisi yang membahayakan, namun pada kenyataannya di PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang ada salah satu item yang tidak tersedia yaitu sirine untuk kondisi yang membahayakan sehingga penulis menyarankan pada PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang untuk mempertimbangkan pengadaan sirine mengingat alat tersebut keberadaannya sangat diperlukan.

3. Bagi peneliti berikutnya disarankan memasukkan variabel yang menyangkut kompensasi baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial serta variabel penempatan karyawan yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Operasi Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE
- Appleby, Robert C; Geoffrey Mills; Oliver Standingford. 1991. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Arep, Ishak; Hendri Tanjung. 2004. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Assauri, Sofyan. 1999. *Management Produksi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Cokroaminoto dalam <http://cokroaminoto.blogtery.com> dengan judul “Pola Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja” yang diakses tanggal 1 Oktober 2010
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta: PT Indeks
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Organisasi dan Manajemen Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit – UNDIP
- Gujarati, Damodar. 1995. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T.Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasan, Iqbal. 2002. *Metodologi Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Hasibunan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Gramedia Widiasarana Indonesia
- Lingga, Fajar P. 2008. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. Skripsi yang tidak dipublikasikan. Universitas Brawijaya. Malang

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama
- Moehyi, Achmad. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPFE-UMY
- Moekijat. 1995. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Cetakan ketujuh. Bandung: Mandar Maju
- , 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: Mandar Maju
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex. 1986. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- , 1996. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- , 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- , 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Strategi Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andy Offset
- Nuraida, Ida. 2008. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisius
- Putro, Sapto B. M. P. 2003. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Skripsi yang tidak dipublikasikan. Universitas Brawijaya. Malang
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan. 1997. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayati. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- , 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2007. *Peranan Staf Dalam Management*. Jakarta: Gunung Agung

- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Aditya Media
- Singarimbun, M dan Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Siswanto, Bedjo.1989. *Manajemen Tenaga Kerja: Ancangan Pendayagunaan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru Offset
- Soejono. 1999. *Keselamatan Kerja*. Jakarta: Bhratara
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suharti, Enny. 2004. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Skripsi yang tidak dipublikasikan. Universitas Brawijaya. Malang
- Sumamur dalam <http://digilib.petra.ac.id> dengan judul “Lingkungan Kerja” yang diakses pada tanggal 1 Oktober 2010
- Suprihanto, John, Harsiwi M, Hadi P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Aditya Media
- Swasta, DH, Sukotjo W, Ibnu. 1988. *Pengantar Bisnis Modern, edisi ketiga*. Yogyakarta: Liberty





LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

Nama : Tika Oktavianti
Tempat, Tanggal Lahir : Bontang, 29 Oktober 1987
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Email : tick_cool87@yahoo.com
Alamat : Jl. G. Agung HOP.2 no.110/064 Bontang Kal-Tim

Pendidikan Formal :

1. SD YPVDP Bontang Tamat tahun 2000
2. SMP YPVDP Bontang Tamat tahun 2003
3. SMA YPVDP Bontang Tamat tahun 2006
4. S-1 Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Tamat Tahun 2011

Pengalaman Organisasi :

1. Staf Departemen Keolahragaan kepengurusan Himpunan Mahasiswa Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya tahun 2007/2008.
2. Ketua Bidang Administrasi dan Organisasi kepengurusan Himpunan Mahasiswa Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya tahun 2009.
3. Staf Departemen Keseniaan kepengurusan Himpunan Mahasiswa Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya tahun 2009/2010

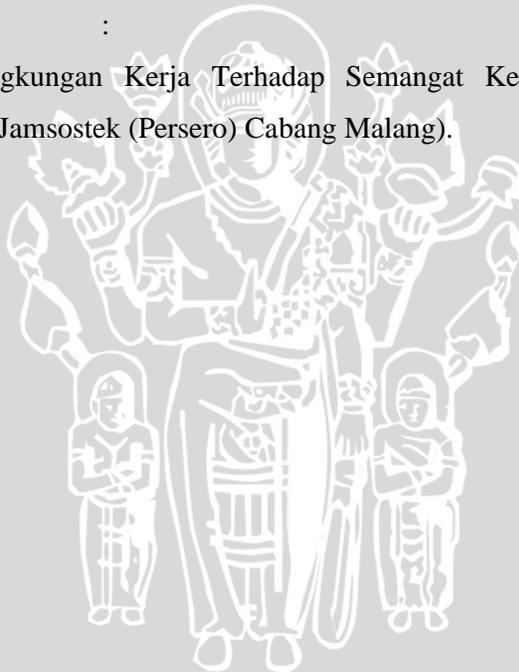
Pengalaman Kepanitiaan :

1. Panitia Pelaksana Seminar and Short Training Business 2006 “Kunci Sukses Menjadi Pebisnis” Kerjasama Himpunan Mahasiswa Bisnis (HIMABIS) dengan Fakultas Ilmu Administrasi.

2. Panitia Pelaksana Seminar Entrepreneurship “Menjadi Entrepreneur Handal: Dream Big, Start Small, Act Now” Kerjasama Fakultas Ilmu Administrasi dengan Bisnis Indonesia.
3. Panitia Devisi Kesekretariatan dalam Kegiatan Business Carnival Kerjasama Himpunan Mahasiswa Bisnis (HIMABIS) dengan Fakultas Ilmu Administrasi.
4. Panitia Visual Art dalam Kegiatan Business Carnival Kerjasama Himpunan Mahasiswa Bisnis (HIMABIS) dengan Fakultas Ilmu Administrasi.

Karya Tulis :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang).





JAMSOSTEK
PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero)

SURAT KETERANGAN
Nomor : KET/ 14 /122010

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ir. Andrey J Tuamelly, MBA
N.P.K : 128339567
Jabatan : Kepala Kantor
Unit Kerja : Kantor Cabang PT. Jamsostek (Persero) Malang

Menerangkan bahwa :

Nama : Tika Oktavianti
NIM : 0610323169
Jurusan : Administrasi Bisnis Mahasiswa Universitas Brawijaya - Malang

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa dimaksud pernah melaksanakan Riset/Survey di Kantor Cabang PT. Jamsostek (Persero) Malang mulai tanggal 01 November s.d 31 November 2010.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di Malang
Pada tanggal 14 Desember 2010

JAMSOSTEK
KANTOR CABANG *
MALANG

Ir. Andrey J Tuamelly, MBA
Kepala

sam/DL.00.0



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
FACULTY OF ADMINISTRATIVE SCIENCE**

Jl. Mayjen Haryono No.163 Malang 65145

Telp. (0341) 551611 - 551615 Pes. 154 - 155 dan (0341)
553737 Fax. (0341) 553737

E-mail: fia@brawijaya.ac.id

Program Studi: • S1 Adm. Publik • S1 Adm. Bisnis • DIII Kesekretariatan • DIII Pariwisata • Magister Ilmu Administrasi Publik&Bisnis •
S3 Ilmu Administrasi

Yth: Bapak/ Ibu Karyawan Kantor Pusat PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang
Di tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang)". Saya mohon dengan hormat Bapak/ Ibu bersedia meluangkan waktu untuk mengisi beberapa pernyataan dan pertanyaan berikut. Perlu ditekankan disini bahwa dalam hal ini tidak ada jawaban yang salah, apapun jawaban Anda adalah benar.

Mengingat penelitian ini semata-mata dimaksudkan untuk kepentingan akademik, maka Saya sangat mengharapkan jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda. Sesuai dengan kode etik penelitian, Saya menjamin kerahasiaan identitas responden dan hasil kuesioner tersebut. Atas perhatian dan kerjasamanya, Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Tika Oktavianti





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE SCIENCE

Jl. Mayjen Haryono No.163 Malang 65145

Telp. (0341) 551611 - 551615 Pes. 154 - 155 dan (0341)

553737Fax. (0341) 553737

E-mail: fia@brawijaya.ac.id

Program Studi: • S1 Adm. Publik • S1 Adm. Bisnis • DIII Kesekretariatan • DIII Pariwisata • Magister Ilmu Administrasi Publik&Bisnis • S3 Ilmu Administrasi

No. Responden:
(Diisi oleh peneliti)

KUESIONER

Identitas Responden

1. Nama : (Boleh tidak diisi)
2. Usia : tahun
3. Jenis kelamin : Laki-laki/ perempuan *)
4. Tingkat pendidikan terakhir : SD/ SLTP/ SLTA/ STM/ D1/ D2/ D3/ S1/ S2 **)
5. Masa kerja : a. ≤ 5 tahun **)
b. 6-10 tahun
c. 11-15 tahun
d. 16-20 tahun
e. 21-25 tahun
f. ≥ 26 tahun

ket: *) coret yang tidak perlu
**) lingkari yang sesuai

Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban dari pernyataan dan pertanyaan dengan memberikan tanda “✓” (cek) berdasarkan kesesuaian pernyataan dan pertanyaan dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Sdr/ i.

Keterangan pilihan jawaban:

- | | | | |
|-----|-----------------------|-------|---------------------|
| SS | : Sangat Setuju | - SB | : Sangat Baik |
| S | : Setuju | - B | : Baik |
| RR | : Ragu-ragu | - C | : Cukup |
| TS | : Tidak Setuju | - TB | : Tidak Baik |
| STS | : Sangat Tidak Setuju | - STB | : Sangat Tidak Baik |



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
FACULTY OF ADMINISTRATIVE SCIENCE**

Jl. Mayjen Haryono No.163 Malang 65145

Telp. (0341) 551611 - 551615 Pes. 154 - 155 dan (0341)
553737 Fax. (0341) 553737

E-mail: fia@brawijaya.ac.id

Program Studi: • S1 Adm. Publik • S1 Adm. Bisnis • DIII Kesekretariatan • DIII Pariwisata • Magister Ilmu Administrasi Publik&Bisnis •
S3 Ilmu Administrasi

LINGKUNGAN KERJA FISIK

| No | PERNYATAAN | Jawaban | | | | |
|-----|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RR | TS | STS |
| 1. | Sumber cahaya pada ruang kerja anda memadai. | | | | | |
| 2. | Selama anda bekerja atau melakukan aktivitas dalam ruang kerja anda, distribusi cahaya ke dalam ruang kerja anda memadai. | | | | | |
| 3. | Ventilasi udara yang terdapat pada ruang kerja anda sudah berfungsi dengan baik. | | | | | |
| 4. | Sirkulasi udara dalam ruang kerja anda lancar. | | | | | |
| 5. | Aroma atau bau-bauan dalam ruang kerja anda membuat anda betah berada dalam ruang kerja tersebut. | | | | | |
| 6. | Aroma atau bau-bauan dalam ruang di ruang kerja anda membuat anda nyaman dalam bekerja. | | | | | |
| 7. | Sarana alat pemadam kebakaran di ruang kerja anda memadai | | | | | |
| 8. | Sirene untuk kondisi yang membahayakan memadai di ruang kerja anda. | | | | | |
| 9. | Kebersihan lingkungan kerja anda selalu bersih. | | | | | |
| 10. | Kebersihan ruang kerja anda selalu terjaga. | | | | | |
| 11. | Dalam ruang kerja anda, suara yang ditimbulkan oleh peralatan kerja yang digunakan bising. | | | | | |
| 12. | Suara dari peralatan mengganggu konsentrasi kerja anda. | | | | | |



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE SCIENCE

Jl. Mayjen Haryono No.163 Malang 65145

Telp. (0341) 551611 - 551615 Pes. 154 - 155 dan (0341)
553737 Fax. (0341) 553737

E-mail: fia@brawijaya.ac.id

Program Studi: • S1 Adm. Publik • S1 Adm. Bisnis • DIII Kesekretariatan • DIII Pariwisata • Magister Ilmu Administrasi Publik&Bisnis •
S3 Ilmu Administrasi

LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

| No | PERNYATAAN | Jawaban | | | | |
|-----|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RR | TS | STS |
| 13. | Perusahaan memberikan mekanisme atau petunjuk dalam melaksanakan tugas. | | | | | |
| 14. | Pemimpin anda memberikan kesempatan kepada anda untuk berkonsultasi dengannya menyakut pekerjaan anda. | | | | | |
| 15. | Anda dapat menyampaikan ide kepada pimpinan | | | | | |
| 16. | Anda diberi kepercayaan penuh dalam melaksanakan pekerjaan | | | | | |
| 17. | Untuk menjamin kelancaran pekerjaan pada unit kerja, setiap karyawan perlu saling membantu apabila terjadi kesulitan. | | | | | |
| 18. | Seorang karyawan dalam unit kerja perlu saling mendukung antar rekan kerja. | | | | | |
| 19. | Perusahaan memberikan kebebasan kepada saudara untuk mengemukakan pendapat. | | | | | |
| 20. | Selama anda bekerja di lingkungan kerja anda, jalinan komunikasi antara pimpinan dengan anda lancar. | | | | | |



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE SCIENCE

Jl. Mayjen Haryono No.163 Malang 65145

Telp. (0341) 551611 - 551615 Pes. 154 - 155 dan (0341)

553737 Fax. (0341) 553737

E-mail: fia@brawijaya.ac.id

Program Studi: • S1 Adm. Publik • S1 Adm. Bisnis • DIII Kesekretariatan • DIII Pariwisata • Magister Ilmu Administrasi Publik&Bisnis • S3 Ilmu Administrasi

SEMANGAT KERJA

A. Kepuasan Kerja

| No | PERNYATAAN | Jawaban | | | | |
|----|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RR | TS | STS |
| 1. | Saya merasa puas dengan tugas/pekerjaan yang saya terima. | | | | | |
| 2. | Saya merasa puas dengan lingkungan kerja saya | | | | | |
| 3. | Saya merasa puas dengan prestasi kerja saya | | | | | |

B. Tingkat Absensi

| No | PERNYATAAN | Jawaban | | | | |
|----|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RR | TS | STS |
| 1. | Saya jarang sekali absen di setiap bulan | | | | | |
| 2. | Saya tidak pernah absen tanpa ijin/alpa | | | | | |
| 3. | Saya sering absen ijin | | | | | |
| 4. | Saya sering absen karena sakit | | | | | |

C. Kerja Sama

| No | PERNYATAAN | Jawaban | | | | |
|----|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RR | TS | STS |
| 1. | Saya senang membantu karyawan lain | | | | | |
| 2. | Saya senang memberi informasi kepada karyawan lain | | | | | |
| 3. | Saya bersedia untuk mengingatkan tugas-tugas karyawan lain | | | | | |
| 4. | Saya bersedia untuk bekerja sama dengan rekan sekerja maupun atasan | | | | | |



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE SCIENCE

Jl. Mayjen Haryono No.163 Malang 65145

Telp. (0341) 551611 - 551615 Pes. 154 - 155 dan (0341)

553737Fax. (0341) 553737

E-mail: fia@brawijaya.ac.id

Program Studi: • S1 Adm. Publik • S1 Adm. Bisnis • DIII Kesekretariatan • DIII Pariwisata • Magister Ilmu Administrasi Publik&Bisnis • S3 Ilmu Administrasi

D. Disiplin

| No | PERNYATAAN | Jawaban | | | | |
|----|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RR | TS | STS |
| 1. | Saya patuh terhadap peraturan perusahaan yang berlaku | | | | | |
| 2. | Saya selalu disiplin/patuh terhadap jam kerja | | | | | |
| 3. | Saya bekerja dengan mengikuti cara-cara yang telah ditentukan | | | | | |

Terimakasih atas partisipasinya



Lampiran 3
Rekapitulasi Hasil Skor Kuisiner

| No | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 | X1 | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|----|------|------|------|------|------|------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 55 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 48 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 6 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 39 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 44 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 44 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 44 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Lanjutan Lampiran 3

| No | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 | X1 | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|----|------|------|------|------|------|------|
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 23 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 41 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 40 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 40 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 40 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 42 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 38 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 34 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Lanjutan Lampiran 3

| No | X2.7 | X2.8 | X2 | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y.11 | Y.12 | Y.13 | Y.14 | Y |
|----|------|------|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|----|
| 1 | 4 | 3 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 2 | 5 | 5 | 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 58 |
| 3 | 4 | 4 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 45 |
| 4 | 4 | 4 | 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 54 |
| 5 | 5 | 3 | 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 6 | 4 | 4 | 38 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 7 | 4 | 4 | 39 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 8 | 4 | 4 | 40 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 9 | 5 | 4 | 41 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 10 | 4 | 3 | 41 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 50 |
| 11 | 5 | 4 | 46 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 63 |
| 12 | 5 | 4 | 47 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 60 |
| 13 | 5 | 4 | 48 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 14 | 4 | 4 | 46 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 15 | 4 | 4 | 47 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 16 | 4 | 4 | 48 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 17 | 4 | 4 | 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 18 | 4 | 4 | 50 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 19 | 5 | 4 | 53 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 20 | 4 | 4 | 52 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 50 |
| 21 | 4 | 4 | 53 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |

Lanjutan Lampiran 3

| No | X2.7 | X2.8 | X2 | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y.11 | Y.12 | Y.13 | Y.14 | Y |
|----|------|------|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|----|
| 22 | 5 | 4 | 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 23 | 5 | 5 | 62 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 24 | 4 | 5 | 56 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 51 |
| 25 | 4 | 4 | 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 26 | 4 | 4 | 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 27 | 4 | 3 | 50 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| 28 | 4 | 4 | 59 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 49 |
| 29 | 4 | 4 | 62 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 52 |
| 30 | 5 | 3 | 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 57 |
| 31 | 4 | 5 | 61 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 32 | 4 | 4 | 64 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 33 | 5 | 3 | 64 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 47 |
| 34 | 5 | 4 | 69 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 65 |
| 35 | 4 | 4 | 67 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 45 |

Lampiran 4 Regresi

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik | | Enter |

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Model Summary^a

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,716 ^a | ,513 | ,482 | 4,65 | 1,773 |

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik
- b. Dependent Variable: Semangat Kerja

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 727,757 | 2 | 363,878 | 16,831 | ,000 ^a |
| | Residual | 691,843 | 32 | 21,620 | | |
| | Total | 1419,600 | 34 | | | |

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik
- b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Lampiran 5

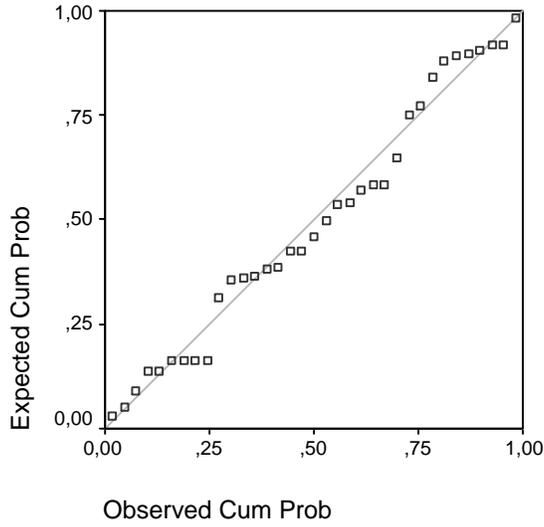
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 11,876 | 11,036 | | 1,076 | ,290 | | | | | |
| | Lingkungan Kerja Fisik | ,390 | ,157 | ,317 | 2,486 | ,018 | ,459 | ,402 | ,307 | ,938 | 1,066 |
| | Lingkungan Kerja Non Fisik | 1,464 | ,329 | ,568 | 4,456 | ,000 | ,647 | ,619 | ,550 | ,938 | 1,066 |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

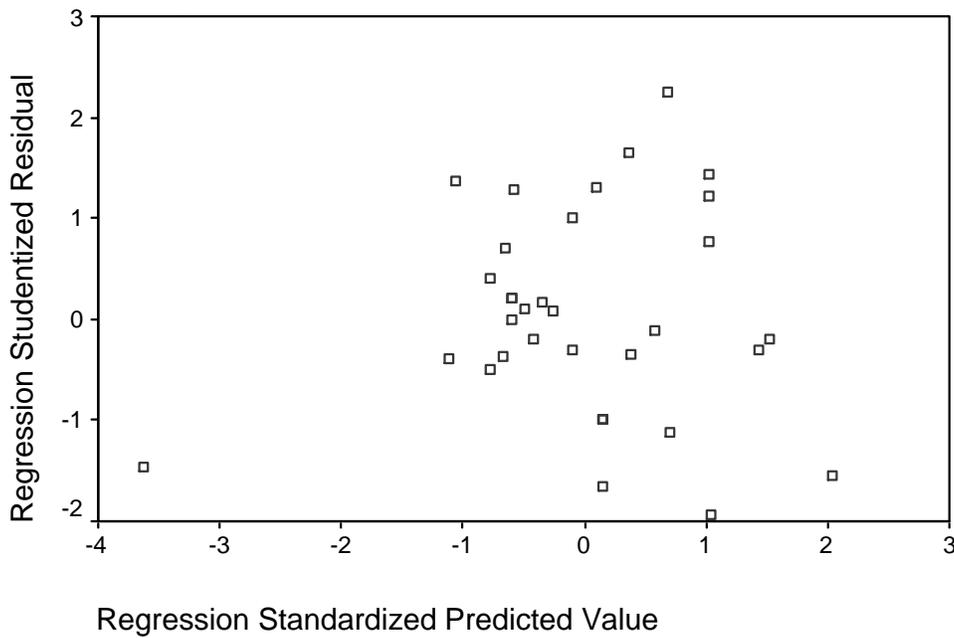
Lampiran 6 Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Semangat Kerja



Scatterplot

Dependent Variable: Semangat Kerja



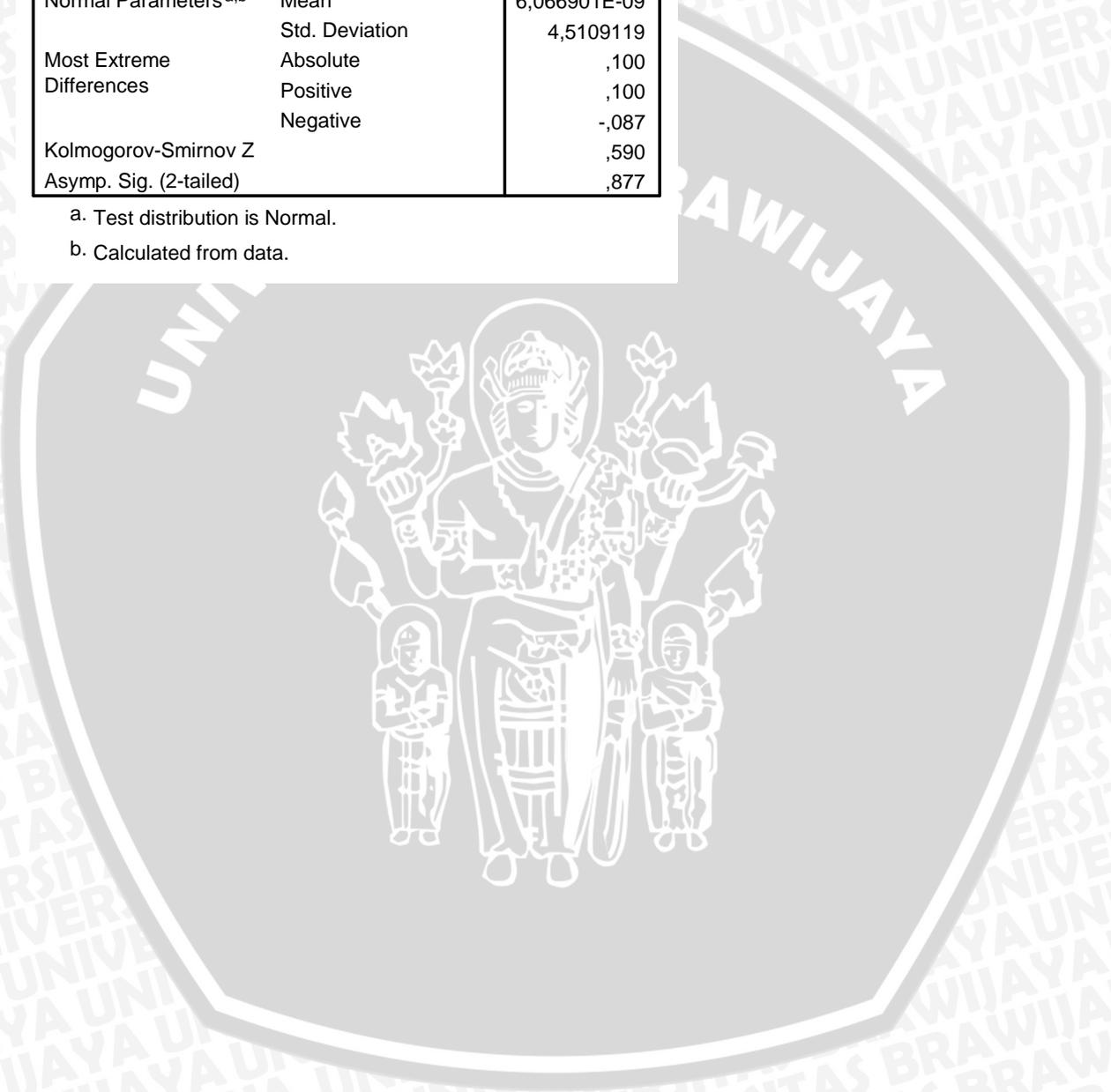
**Lampiran 7
NPar Tests**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 6,066901E-09 |
| | Std. Deviation | 4,5109119 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,100 |
| | Positive | ,100 |
| | Negative | -,087 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,590 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,877 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Lampiran 8 Correlations

Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 | Lingkungan Kerja Fisik |
|------------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|------------------------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1,000 | ,898** | ,531** | ,467** | ,362* | ,420* | ,063 | ,016 | ,206 | ,221 | ,141 | ,144 | ,616** |
| | Sig. (2-tailed) | , | ,000 | ,001 | ,005 | ,033 | ,012 | ,717 | ,926 | ,236 | ,201 | ,419 | ,408 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.2 | Pearson Correlation | ,898** | 1,000 | ,482** | ,450** | ,328 | ,326 | ,040 | -,168 | ,190 | ,092 | ,098 | ,078 | ,511** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | , | ,003 | ,007 | ,054 | ,056 | ,821 | ,335 | ,275 | ,599 | ,574 | ,656 | ,002 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.3 | Pearson Correlation | ,531** | ,482** | 1,000 | ,854** | ,791** | ,610** | -,022 | ,225 | ,082 | ,051 | -,024 | ,172 | ,742** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,003 | , | ,000 | ,000 | ,000 | ,901 | ,194 | ,639 | ,772 | ,891 | ,324 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.4 | Pearson Correlation | ,467** | ,450** | ,854** | 1,000 | ,837** | ,541** | ,019 | ,199 | ,175 | ,205 | ,057 | ,222 | ,785** |
| | Sig. (2-tailed) | ,005 | ,007 | ,000 | , | ,000 | ,001 | ,913 | ,251 | ,314 | ,237 | ,745 | ,201 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.5 | Pearson Correlation | ,362* | ,328 | ,791** | ,837** | 1,000 | ,662** | ,137 | ,328 | ,160 | ,207 | -,007 | -,040 | ,756** |
| | Sig. (2-tailed) | ,033 | ,054 | ,000 | ,000 | , | ,000 | ,434 | ,054 | ,357 | ,232 | ,967 | ,819 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.6 | Pearson Correlation | ,420* | ,326 | ,610** | ,541** | ,662** | 1,000 | ,118 | ,241 | ,303 | ,066 | ,049 | ,075 | ,691** |
| | Sig. (2-tailed) | ,012 | ,056 | ,000 | ,001 | ,000 | , | ,500 | ,163 | ,077 | ,707 | ,781 | ,667 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.7 | Pearson Correlation | ,063 | ,040 | -,022 | ,019 | ,137 | ,118 | 1,000 | ,203 | ,280 | ,275 | ,379* | ,061 | ,406* |
| | Sig. (2-tailed) | ,717 | ,821 | ,901 | ,913 | ,434 | ,500 | , | ,242 | ,103 | ,110 | ,025 | ,727 | ,016 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.8 | Pearson Correlation | ,016 | -,168 | ,225 | ,199 | ,328 | ,241 | ,203 | 1,000 | -,021 | ,151 | ,162 | ,245 | ,449** |
| | Sig. (2-tailed) | ,926 | ,335 | ,194 | ,251 | ,054 | ,163 | ,242 | , | ,904 | ,385 | ,351 | ,157 | ,007 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.9 | Pearson Correlation | ,206 | ,190 | ,082 | ,175 | ,160 | ,303 | ,280 | -,021 | 1,000 | ,197 | ,258 | ,056 | ,439** |
| | Sig. (2-tailed) | ,236 | ,275 | ,639 | ,314 | ,357 | ,077 | ,103 | ,904 | , | ,257 | ,135 | ,751 | ,008 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.10 | Pearson Correlation | ,221 | ,092 | ,051 | ,205 | ,207 | ,066 | ,275 | ,151 | ,197 | 1,000 | -,103 | ,213 | ,352* |
| | Sig. (2-tailed) | ,201 | ,599 | ,772 | ,237 | ,232 | ,707 | ,110 | ,385 | ,257 | , | ,555 | ,219 | ,038 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.11 | Pearson Correlation | ,141 | ,098 | -,024 | ,057 | -,007 | ,049 | ,379* | ,162 | ,258 | -,103 | 1,000 | ,025 | ,350* |
| | Sig. (2-tailed) | ,419 | ,574 | ,891 | ,745 | ,967 | ,781 | ,025 | ,351 | ,135 | ,555 | , | ,885 | ,039 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.12 | Pearson Correlation | ,144 | ,078 | ,172 | ,222 | -,040 | ,075 | ,061 | ,245 | ,056 | ,213 | ,025 | 1,000 | ,349* |
| | Sig. (2-tailed) | ,408 | ,656 | ,324 | ,201 | ,819 | ,667 | ,727 | ,157 | ,751 | ,219 | ,885 | , | ,040 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Lingkungan Kerja Fisik | Pearson Correlation | ,616** | ,511** | ,742** | ,785** | ,756** | ,691** | ,406* | ,449** | ,439** | ,352* | ,350* | ,349* | 1,000 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,016 | ,007 | ,008 | ,038 | ,039 | ,040 | , |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

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

Lampiran 9 Correlations

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | Lingkungan Kerja Non Fisik |
|----------------------------|---------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|----------------------------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1,000 | ,241 | ,162 | -,220 | ,068 | ,060 | ,214 | -,018 | ,369* |
| | Sig. (2-tailed) | | ,164 | ,353 | ,205 | ,699 | ,734 | ,217 | ,916 | ,029 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2.2 | Pearson Correlation | ,241 | 1,000 | ,668** | ,000 | ,095 | ,279 | ,225 | ,101 | ,584** |
| | Sig. (2-tailed) | ,164 | | ,000 | 1,000 | ,585 | ,105 | ,193 | ,565 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2.3 | Pearson Correlation | ,162 | ,668** | 1,000 | ,410* | ,458** | ,248 | ,393* | ,294 | ,820** |
| | Sig. (2-tailed) | ,353 | ,000 | | ,015 | ,006 | ,151 | ,019 | ,087 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2.4 | Pearson Correlation | -,220 | ,000 | ,410* | 1,000 | ,644** | -,047 | ,066 | ,161 | ,471** |
| | Sig. (2-tailed) | ,205 | 1,000 | ,015 | | ,000 | ,787 | ,708 | ,356 | ,004 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2.5 | Pearson Correlation | ,068 | ,095 | ,458** | ,644** | 1,000 | ,106 | ,144 | ,187 | ,626** |
| | Sig. (2-tailed) | ,699 | ,585 | ,006 | ,000 | | ,543 | ,408 | ,283 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2.6 | Pearson Correlation | ,060 | ,279 | ,248 | -,047 | ,106 | 1,000 | ,690** | ,131 | ,538** |
| | Sig. (2-tailed) | ,734 | ,105 | ,151 | ,787 | ,543 | | ,000 | ,454 | ,001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2.7 | Pearson Correlation | ,214 | ,225 | ,393* | ,066 | ,144 | ,690** | 1,000 | -,036 | ,590** |
| | Sig. (2-tailed) | ,217 | ,193 | ,019 | ,708 | ,408 | ,000 | | ,839 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2.8 | Pearson Correlation | -,018 | ,101 | ,294 | ,161 | ,187 | ,131 | -,036 | 1,000 | ,405* |
| | Sig. (2-tailed) | ,916 | ,565 | ,087 | ,356 | ,283 | ,454 | ,839 | | ,016 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | Pearson Correlation | ,369* | ,584** | ,820** | ,471** | ,626** | ,538** | ,590** | ,405* | 1,000 |
| | Sig. (2-tailed) | ,029 | ,000 | ,000 | ,004 | ,000 | ,001 | ,000 | ,016 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

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

Lampiran 10 Correlations

Correlations

| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y.11 | Y.12 | Y.13 | Y.14 | Semangat Kerja |
|----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|---------|---------|--------|--------|--------|----------------|
| Y.1 | Pearson Correlation | 1,000 | ,816** | ,629** | ,024 | -,014 | ,249 | ,253 | -,597** | ,654** | -,748** | -,577** | ,277 | ,136 | ,244 | ,651** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,889 | ,934 | ,150 | ,142 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,107 | ,436 | ,159 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.2 | Pearson Correlation | ,816** | 1,000 | ,681** | ,111 | ,019 | ,275 | ,267 | -,519** | ,629** | ,627** | ,612** | ,381* | ,118 | ,304 | ,669** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,526 | ,912 | ,110 | ,121 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,024 | ,498 | ,075 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.3 | Pearson Correlation | ,629** | ,681** | 1,000 | -,005 | -,110 | ,005 | ,142 | ,482** | ,351* | ,189 | ,354* | ,402* | ,334 | ,430** | ,500** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,975 | ,528 | ,976 | ,416 | ,003 | ,039 | ,276 | ,037 | ,017 | ,050 | ,010 | ,002 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.4 | Pearson Correlation | ,024 | ,111 | -,005 | 1,000 | ,538** | ,468** | ,498** | ,281 | ,293 | -,005 | ,363* | ,548** | ,166 | ,431** | ,569** |
| | Sig. (2-tailed) | ,889 | ,526 | ,975 | | ,001 | ,005 | ,002 | ,101 | ,088 | ,979 | ,032 | ,001 | ,340 | ,010 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.5 | Pearson Correlation | -,014 | ,019 | -,110 | ,538** | 1,000 | ,486** | ,523** | ,188 | ,113 | -,044 | ,257 | ,423* | ,295 | ,340* | ,491** |
| | Sig. (2-tailed) | ,934 | ,912 | ,528 | ,001 | | ,003 | ,001 | ,280 | ,518 | ,801 | ,136 | ,011 | ,085 | ,045 | ,003 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.6 | Pearson Correlation | ,249 | ,275 | ,005 | ,468** | ,486** | 1,000 | ,911** | ,378* | ,397* | ,105 | ,414* | ,308 | ,102 | ,257 | ,627** |
| | Sig. (2-tailed) | ,150 | ,110 | ,976 | ,005 | ,003 | | ,000 | ,025 | ,018 | ,548 | ,013 | ,072 | ,559 | ,136 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.7 | Pearson Correlation | ,253 | ,267 | ,142 | ,498** | ,523** | ,911** | 1,000 | ,451** | ,371* | ,021 | ,384* | ,377* | ,204 | ,342* | ,670** |
| | Sig. (2-tailed) | ,142 | ,121 | ,416 | ,002 | ,001 | ,000 | | ,006 | ,028 | ,906 | ,023 | ,026 | ,240 | ,044 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.8 | Pearson Correlation | ,597** | ,519** | ,482** | ,281 | ,188 | ,378* | ,451** | 1,000 | ,825** | ,292 | ,732** | ,556** | ,436** | ,646** | ,801** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,003 | ,101 | ,280 | ,025 | ,006 | | ,000 | ,088 | ,000 | ,001 | ,009 | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.9 | Pearson Correlation | ,654** | ,629** | ,351* | ,293 | ,113 | ,397* | ,371* | ,825** | 1,000 | ,548** | ,887** | ,455** | ,275 | ,561** | ,793** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,039 | ,088 | ,518 | ,018 | ,028 | ,000 | | ,001 | ,000 | ,006 | ,110 | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.10 | Pearson Correlation | ,748** | ,627** | ,189 | -,005 | -,044 | ,105 | ,021 | ,292 | ,548** | 1,000 | ,479** | ,033 | -,088 | -,009 | ,407* |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,276 | ,979 | ,801 | ,548 | ,906 | ,088 | ,001 | | ,004 | ,853 | ,617 | ,961 | ,015 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.11 | Pearson Correlation | ,577** | ,612** | ,354* | ,363* | ,257 | ,414* | ,384* | ,732** | ,887** | ,479** | 1,000 | ,494** | ,335* | ,606** | ,814** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,037 | ,032 | ,136 | ,013 | ,023 | ,000 | ,000 | ,004 | | ,003 | ,049 | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.12 | Pearson Correlation | ,277 | ,381* | ,402* | ,548** | ,423* | ,308 | ,377* | ,556** | ,455** | ,033 | ,494** | 1,000 | ,710** | ,878** | ,760** |
| | Sig. (2-tailed) | ,107 | ,024 | ,017 | ,001 | ,011 | ,072 | ,026 | ,001 | ,006 | ,853 | ,003 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.13 | Pearson Correlation | ,136 | ,118 | ,334 | ,166 | ,295 | ,102 | ,204 | ,436** | ,275 | -,088 | ,335* | ,710** | 1,000 | ,752** | ,524** |
| | Sig. (2-tailed) | ,436 | ,498 | ,050 | ,340 | ,085 | ,559 | ,240 | ,009 | ,110 | ,617 | ,049 | | | ,000 | ,001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.14 | Pearson Correlation | ,244 | ,304 | ,430** | ,431** | ,340* | ,257 | ,342* | ,646** | ,561** | -,009 | ,606** | ,878** | ,752** | 1,000 | ,744** |
| | Sig. (2-tailed) | ,159 | ,075 | ,010 | ,010 | ,045 | ,136 | ,044 | ,000 | ,000 | ,961 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Semangat Kerja | Pearson Correlation | ,651** | ,669** | ,500** | ,569** | ,491** | ,627** | ,670** | ,801** | ,793** | ,407* | ,814** | ,760** | ,524** | ,744** | 1,000 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,002 | ,000 | ,003 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,015 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

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

Lampiran 11 Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

| | | Mean | Std Dev | Cases |
|-----|-------|--------|---------|-------|
| 1. | X1.1 | 4,2571 | ,5054 | 35,0 |
| 2. | X1.2 | 4,2000 | ,5314 | 35,0 |
| 3. | X1.3 | 3,8000 | ,9641 | 35,0 |
| 4. | X1.4 | 3,5429 | ,8859 | 35,0 |
| 5. | X1.5 | 3,3714 | ,9103 | 35,0 |
| 6. | X1.6 | 3,4286 | ,8501 | 35,0 |
| 7. | X1.7 | 3,3429 | ,8382 | 35,0 |
| 8. | X1.8 | 2,9714 | ,9231 | 35,0 |
| 9. | X1.9 | 3,4571 | ,8168 | 35,0 |
| 10. | X1.10 | 3,8571 | ,6011 | 35,0 |
| 11. | X1.11 | 3,1714 | 1,0142 | 35,0 |
| 12. | X1.12 | 2,5429 | ,8521 | 35,0 |

| Statistics for SCALE | Mean | Variance | Std Dev | N of Variables |
|----------------------|---------|----------|---------|----------------|
| | 41,9429 | 27,5261 | 5,2465 | 12 |

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| X1.1 | 37,6857 | 24,5160 | ,5504 | ,7462 |
| X1.2 | 37,7429 | 24,9613 | ,4299 | ,7537 |
| X1.3 | 38,1429 | 20,9496 | ,6399 | ,7213 |
| X1.4 | 38,4000 | 21,0118 | ,7054 | ,7149 |
| X1.5 | 38,5714 | 21,1345 | ,6647 | ,7194 |
| X1.6 | 38,5143 | 22,0807 | ,5911 | ,7304 |
| X1.7 | 38,6000 | 24,6588 | ,2600 | ,7682 |
| X1.8 | 38,9714 | 24,0286 | ,2923 | ,7663 |
| X1.9 | 38,4857 | 24,4336 | ,3003 | ,7635 |
| X1.10 | 38,0857 | 25,6689 | ,2456 | ,7666 |
| X1.11 | 38,7714 | 24,8286 | ,1651 | ,7849 |
| X1.12 | 39,4000 | 25,1294 | ,1956 | ,7754 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 35,0 N of Items = 12

Alpha = ,7683

Lampiran 12 Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

| | | Mean | Std Dev | Cases |
|----|------|--------|---------|-------|
| 1. | X2.1 | 3,8857 | ,6761 | 35,0 |
| 2. | X2.2 | 4,0000 | ,5423 | 35,0 |
| 3. | X2.3 | 4,0286 | ,5681 | 35,0 |
| 4. | X2.4 | 3,9429 | ,6391 | 35,0 |
| 5. | X2.5 | 3,9714 | ,5681 | 35,0 |
| 6. | X2.6 | 4,2000 | ,5841 | 35,0 |
| 7. | X2.7 | 4,3429 | ,4816 | 35,0 |
| 8. | X2.8 | 3,9429 | ,5392 | 35,0 |

| Statistics for SCALE | Mean | Variance | Std Dev | N of Variables |
|----------------------|---------|----------|---------|----------------|
| | 32,3143 | 6,2807 | 2,5061 | 8 |

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| X2.1 | 28,4286 | 5,4874 | ,1061 | ,6964 |
| X2.2 | 28,3143 | 4,9866 | ,4129 | ,6111 |
| X2.3 | 28,2857 | 4,2689 | ,7196 | ,5255 |
| X2.4 | 28,3714 | 5,1815 | ,2374 | ,6577 |
| X2.5 | 28,3429 | 4,8202 | ,4562 | ,5988 |
| X2.6 | 28,1143 | 5,0454 | ,3407 | ,6284 |
| X2.7 | 27,9714 | 5,0874 | ,4425 | ,6078 |
| X2.8 | 28,3714 | 5,4756 | ,2038 | ,6600 |

Reliability Coefficients

| | | | |
|--------------|-------|--------------|---|
| N of Cases = | 35,0 | N of Items = | 8 |
| Alpha = | ,6572 | | |

Lampiran 13 Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

| RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA) | | | | |
|--------------------------------------|------|--------|---------|-------|
| | | Mean | Std Dev | Cases |
| 1. | Y.1 | 3,8571 | ,6921 | 35,0 |
| 2. | Y.2 | 3,9714 | ,6177 | 35,0 |
| 3. | Y.3 | 3,8286 | ,6177 | 35,0 |
| 4. | Y.4 | 3,3143 | ,9933 | 35,0 |
| 5. | Y.5 | 3,3429 | ,8382 | 35,0 |
| 6. | Y.6 | 2,5143 | ,7811 | 35,0 |
| 7. | Y.7 | 2,5714 | ,8148 | 35,0 |
| 8. | Y.8 | 4,0857 | ,7425 | 35,0 |
| 9. | Y.9 | 4,0857 | ,6122 | 35,0 |
| 10. | Y.10 | 3,8286 | ,7470 | 35,0 |
| 11. | Y.11 | 4,1143 | ,6311 | 35,0 |
| 12. | Y.12 | 4,2571 | ,6572 | 35,0 |
| 13. | Y.13 | 3,8857 | ,7581 | 35,0 |
| 14. | Y.14 | 4,1429 | ,6482 | 35,0 |

| Statistics for SCALE | Mean | Variance | Std Dev | N of Variables |
|----------------------|---------|----------|---------|----------------|
| | 51,8000 | 41,7529 | 6,4617 | 14 |

| Item-total Statistics | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| Y.1 | 47,9429 | 36,4084 | ,5826 | ,8740 |
| Y.2 | 47,8286 | 36,7933 | ,6110 | ,8733 |
| Y.3 | 47,9714 | 38,1462 | ,4227 | ,8808 |
| Y.4 | 48,4857 | 35,4336 | ,4510 | ,8838 |
| Y.5 | 48,4571 | 37,1378 | ,3830 | ,8846 |
| Y.6 | 49,2857 | 36,0336 | ,5449 | ,8758 |
| Y.7 | 49,2286 | 35,3580 | ,5915 | ,8734 |
| Y.8 | 47,7143 | 34,6218 | ,7531 | ,8655 |
| Y.9 | 47,7143 | 35,8571 | ,7530 | ,8676 |
| Y.10 | 47,9714 | 38,3815 | ,3040 | ,8870 |
| Y.11 | 47,6857 | 35,5160 | ,7762 | ,8663 |
| Y.12 | 47,5429 | 35,7261 | ,7121 | ,8686 |
| Y.13 | 47,9143 | 37,1983 | ,4303 | ,8812 |
| Y.14 | 47,6571 | 35,9378 | ,6942 | ,8695 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 35,0 N of Items = 14

Alpha = ,8831

Lampiran 14
Tabel Frekuensi

X1.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| 4 | 24 | 68,6 | 68,6 | 71,4 |
| 5 | 10 | 28,6 | 28,6 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X1.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 2 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| 4 | 24 | 68,6 | 68,6 | 74,3 |
| 5 | 9 | 25,7 | 25,7 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X1.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 5 | 14,3 | 14,3 | 14,3 |
| 3 | 5 | 14,3 | 14,3 | 28,6 |
| 4 | 17 | 48,6 | 48,6 | 77,1 |
| 5 | 8 | 22,9 | 22,9 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X1.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 6 | 17,1 | 17,1 | 17,1 |
| 3 | 7 | 20,0 | 20,0 | 37,1 |
| 4 | 19 | 54,3 | 54,3 | 91,4 |
| 5 | 3 | 8,6 | 8,6 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |



Lanjutan Lampiran 14

X1.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 8 | 22,9 | 22,9 | 22,9 |
| 3 | 8 | 22,9 | 22,9 | 45,7 |
| 4 | 17 | 48,6 | 48,6 | 94,3 |
| 5 | 2 | 5,7 | 5,7 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X1.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 5 | 14,3 | 14,3 | 14,3 |
| 3 | 13 | 37,1 | 37,1 | 51,4 |
| 4 | 14 | 40,0 | 40,0 | 91,4 |
| 5 | 3 | 8,6 | 8,6 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X1.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 7 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| 3 | 10 | 28,6 | 28,6 | 48,6 |
| 4 | 17 | 48,6 | 48,6 | 97,1 |
| 5 | 1 | 2,9 | 2,9 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X1.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 14 | 40,0 | 40,0 | 40,0 |
| 3 | 9 | 25,7 | 25,7 | 65,7 |
| 4 | 11 | 31,4 | 31,4 | 97,1 |
| 5 | 1 | 2,9 | 2,9 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Lanjutan Lampiran 14

X1.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 6 | 17,1 | 17,1 | 17,1 |
| | 3 | 8 | 22,9 | 22,9 | 40,0 |
| | 4 | 20 | 57,1 | 57,1 | 97,1 |
| | 5 | 1 | 2,9 | 2,9 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X1.10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 2 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| | 3 | 3 | 8,6 | 8,6 | 14,3 |
| | 4 | 28 | 80,0 | 80,0 | 94,3 |
| | 5 | 2 | 5,7 | 5,7 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X1.11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 2 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| | 2 | 7 | 20,0 | 20,0 | 25,7 |
| | 3 | 11 | 31,4 | 31,4 | 57,1 |
| | 4 | 13 | 37,1 | 37,1 | 94,3 |
| | 5 | 2 | 5,7 | 5,7 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X1.12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 2 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| | 2 | 18 | 51,4 | 51,4 | 57,1 |
| | 3 | 9 | 25,7 | 25,7 | 82,9 |
| | 4 | 6 | 17,1 | 17,1 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |



**Lampiran 15
Tabel Frekuensi**

X2.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 2 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| 3 | 4 | 11,4 | 11,4 | 17,1 |
| 4 | 25 | 71,4 | 71,4 | 88,6 |
| 5 | 4 | 11,4 | 11,4 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X2.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 5 | 14,3 | 14,3 | 14,3 |
| 4 | 25 | 71,4 | 71,4 | 85,7 |
| 5 | 5 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X2.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| 3 | 2 | 5,7 | 5,7 | 8,6 |
| 4 | 27 | 77,1 | 77,1 | 85,7 |
| 5 | 5 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X2.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 2 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| 3 | 2 | 5,7 | 5,7 | 11,4 |
| 4 | 27 | 77,1 | 77,1 | 88,6 |
| 5 | 4 | 11,4 | 11,4 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |



Lanjutan Lampiran 15

X2.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 2 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| 4 | 30 | 85,7 | 85,7 | 91,4 |
| 5 | 3 | 8,6 | 8,6 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X2.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| 4 | 25 | 71,4 | 71,4 | 74,3 |
| 5 | 9 | 25,7 | 25,7 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X2.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 23 | 65,7 | 65,7 | 65,7 |
| 5 | 12 | 34,3 | 34,3 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

X2.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 6 | 17,1 | 17,1 | 17,1 |
| 4 | 25 | 71,4 | 71,4 | 88,6 |
| 5 | 4 | 11,4 | 11,4 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Lampiran 16
Tabel Frekuensi

Y.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 2 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| 3 | 5 | 14,3 | 14,3 | 20,0 |
| 4 | 24 | 68,6 | 68,6 | 88,6 |
| 5 | 4 | 11,4 | 11,4 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 2 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| 3 | 1 | 2,9 | 2,9 | 8,6 |
| 4 | 28 | 80,0 | 80,0 | 88,6 |
| 5 | 4 | 11,4 | 11,4 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 2 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| 3 | 4 | 11,4 | 11,4 | 17,1 |
| 4 | 27 | 77,1 | 77,1 | 94,3 |
| 5 | 2 | 5,7 | 5,7 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 11 | 31,4 | 31,4 | 31,4 |
| 3 | 4 | 11,4 | 11,4 | 42,9 |
| 4 | 18 | 51,4 | 51,4 | 94,3 |
| 5 | 2 | 5,7 | 5,7 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |



Lanjutan Lampiran 16

Y.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 7 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| 3 | 10 | 28,6 | 28,6 | 48,6 |
| 4 | 17 | 48,6 | 48,6 | 97,1 |
| 5 | 1 | 2,9 | 2,9 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 23 | 65,7 | 65,7 | 65,7 |
| 3 | 6 | 17,1 | 17,1 | 82,9 |
| 4 | 6 | 17,1 | 17,1 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 22 | 62,9 | 62,9 | 62,9 |
| 3 | 6 | 17,1 | 17,1 | 80,0 |
| 4 | 7 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 2 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| 3 | 2 | 5,7 | 5,7 | 11,4 |
| 4 | 22 | 62,9 | 62,9 | 74,3 |
| 5 | 9 | 25,7 | 25,7 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y.9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| 3 | 2 | 5,7 | 5,7 | 8,6 |
| 4 | 25 | 71,4 | 71,4 | 80,0 |
| 5 | 7 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |



Lanjutan Lampiran 16

Y.10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 2 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| 3 | 7 | 20,0 | 20,0 | 25,7 |
| 4 | 21 | 60,0 | 60,0 | 85,7 |
| 5 | 5 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y.11

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| 3 | 2 | 5,7 | 5,7 | 8,6 |
| 4 | 24 | 68,6 | 68,6 | 77,1 |
| 5 | 8 | 22,9 | 22,9 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y.12

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| 3 | 1 | 2,9 | 2,9 | 5,7 |
| 4 | 21 | 60,0 | 60,0 | 65,7 |
| 5 | 12 | 34,3 | 34,3 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Y.13

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 2 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| 3 | 6 | 17,1 | 17,1 | 22,9 |
| 4 | 21 | 60,0 | 60,0 | 82,9 |
| 5 | 6 | 17,1 | 17,1 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |



Lanjutan Lampiran 16

Y.14

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| | 3 | 2 | 5,7 | 5,7 | 8,6 |
| | 4 | 23 | 65,7 | 65,7 | 74,3 |
| | 5 | 9 | 25,7 | 25,7 | 100,0 |
| Total | | 35 | 100,0 | 100,0 | |

