

**HUBUNGAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA
DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
PT. TELKOM KANDATEL TANGERANG**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen S1

Nama : Westi Vilasari Setiawan
NIM : 03103-209



**UNIVERSITAS MERCU BUANA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA
2009**

**HUBUNGAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA
DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
PT. TELKOM KANDATEL TANGERANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen S1

Nama : Westi Vilasari Setiawan
NIM : 03103-209



**UNIVERSITAS MERCU BUANA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA
2009**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Westi Vilasari Setiawan
NIM : 03103 – 209
Program Studi : Manajemen S-1
Judul Skripsi : **Hubungan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dengan
Semangat Kerja Karyawan pada PT. Telkom
Kandatel Tangerang**
Tanggal Ujian Skripsi : 27 Agustus 2009

Disahkan Oleh :
Pembimbing

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Aty Herawati, Dra, M.Si)
Tanggal :

Dekan,

Ketua Jurusan Manajemen S-1

(Dra. Yuli Harwani, MM)
Tanggal :

(Arief Bowo Prayoga, SE, MM)
Tanggal :

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

SKRIPSI

“Hubungan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kandatel Tangerang”

Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Westi Vilasari Setiawan

NIM : 03103 – 209

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 27 Agustus 2009

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji,

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

(Aty Herawaty, Dra. M.Si)

Anggota Penguji 1,

(Arief Bowo Prayoga, SE, MM)

Anggota Penguji 2,

(Wawan Purwanto, SE, MM)

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Westy Villasari Setiawan

NIM : 03103 – 209

Program Studi : Manajemen Strata – 1

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, Agustus 2009

Westy Villasari Setiawan
03103 – 209

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul : **"HUBUNGAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM KANDATEL TANGERANG"**.

Penulisan skripsi ini adalah salah satu bentuk karya ilmiah yang pada dasarnya merupakan syarat mutlak untuk meraih gelar Sarjana Satu khususnya jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana. Oleh karena itu, dalam penulisannya memerlukan kesungguhan, kecermatan, dan wawasan yang cukup sehingga dapat mengaplikasikan kemampuan dalam mengembangkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dan sekaligus dapat menerapkannya dalam praktek.

Penulis menyadari besarnya bantuan dan bimbingan yang telah diberikan oleh beberapa pihak dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Suharyadi, MS, selaku Rektor Universitas Mercu Buana, Jakarta.
2. Ibu Dra. Yuli Harwani, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana, Jakarta.

3. Bapak Arief Bowo Prayoga, SE, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Mercu Buana, Jakarta.
4. Ibu Aty Herawati, Dra, M.Si, selaku Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan banyak waktu, saran, semangat serta bimbingan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh karyawan PT. Telkom Kandatel Tangerang yang telah membantu dan memberikan arahan kepada penulis selama melakukan penelitian dan pengumpulan data. Terutama Pak Medi Utoyo dan Pak Sis.
6. Orang tuaku tercinta, Papa dan Mama. Walaupun kita tidak bisa tinggal bersama tapi aku tetap mensyukurinya, karena kasih sayang kalian tak pernah berhenti mengalir untuk kami. Terima kasih untuk semua nasehat, omelan dan beribu doa yang senantiasa dipanjatkan. Dan adik-adik yang selalu membuatku pusing karena kelakuannya: Tongseng dan Koboy.
7. Mama dan keluarga di Amerika. Terima kasih untuk materi yang telah diberikan sehingga aku mempunyai kesempatan untuk merasakan pendidikan dijenjang perkuliahan dan sepupuku tersayang Alyn : "I'm sorry when u come back to Indo but I never time for u".
8. Kakakku tersayang di Makassar, kak Melly dan kak Ubay yang telah mengajarkanku tentang arti kehidupan untuk bisa lebih kuat, sabar dan ikhlas dalam menjalaninya, sekalipun itu pahit. Untuk keponakkanku, Rheyvan Ghaisan Fattah Is yang telah menambah warna dan kebahagiaan dalam keluargaku. "I miss u my sister".

9. Paman dan Bunda, terima kasih untuk perhatian dan kasih sayang yang diberikan sedari aku kecil. Sepupu kecilku tersayang : Aa Rama, Ade Rizqon, Ade Safwan (si endut), Ade Dinda (si tantik).
10. Budi Prasetyo Kurakuraku “diedie”, kamu adalah semangat terbesarku untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk kebersamaan, cinta dan kisah yang takkan terlupakan, kita bersama saat diawal ospek dan akhirnya bisa bersama juga saat diwisuda. “Whatever u do i still luv u..“
11. Keluarga Ahdi : Ibu dan Papa (terima kasih atas petuah, doa dan kasih sayang yang mampu menguatkanmu saat menghadapi berbagai ujian pahit dalam kehidupan), bang Dion, bang Emon, kak Yanto, kak Riau dan Aulia (coet-coet).
12. Keluarga Agus Riyadi : Om, tante, mami, papi (terima kasihmu untuk perhatian, doa dan kasih sayang yang telah kalian berikan), Urie, Okie (terima kasih selalu support dan menyayangiku seperti layaknya seorang kakak), Bobby dan Sendy.
13. Sahabat-sahabat yang telah menemani dan bersama saat menyelesaikan skripsi : Zohra (terima kasih di saat pusing tetap support dan mendengarkan keluh kesahku), Andryansyah (terima kasih ya om,, selalu bantuin dan support aku), Darty, Maria, Ratna (terima kasih untuk semua bantuannya) dan Agus. “akhirnya kita jadi wisuda bareng”.
14. Sebagian dari seniorku : Agez “Chiripah” dan kak Ika (terima kasih untuk perhatian dan semua bantuannya), kak Asty “bu Azt” (terima kasih tak pernah

bosan mensupport ku), Bang Kakek (terima kasih untuk petuahnya), Ucok (terima kasih sudah disumpahi lulus).

15. Sebagian teman lain yang kutemukan indah pada saatnya : Bayu (terima kasih dengan penuh kesabaran pernah kasih semangat itu), Zacky (terima kasih atas perhatian dan maaf untuk kesalahan yang telah kulakukan), Fellano (terima kasih tetap memberikan support), Andi "cumie" (terima kasih untuk supportnya cepatan nyusul), Arie, Alex (jangan bawel lagi ya).
16. Temen-temen angkatan 2003 : Ria, Muth (terima kasih untuk supportnya), Ersu, Septy (terima kasih tetap menjadi teman baikku), Ratna, Rizky, Neneng, Dahlia, Miza, Adam, Helmi, Ronald, Jonny, Intan. Dan yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu.
17. Seluruh anggota UKM Paduan Suara : kak ika, kak Mira, kak Fenta, Zupah, Andi, Anis, Eka, Mahar, Oskar, Acha, Mario, Jeffry dan pelatih Bang Salomo. "Akhirnya giliran aku yang dinyanyiin pas di wisuda".
18. Seluruh anggota UKM Bela Diri khususnya Perisai Diri : Bang Salim, Bang qq, kak Tini, Dini, Apri, Uda Galeh, Simpay Item, bang Iwal, bang Imam, bang Robby, adi, Sandi, Ria, Agus "bulu-bulu", Ali, Tuning, Wahyu, Miko. "Kangen ya sama BD dahulu kala".
19. Teman-Teman alumni Nusa Putra : Mumun (terima kasih selalu jadi sahabat dan tempat curhat yang terbaik), Mame "Keong" (terima kasih untuk semua supportnya), Jawa dan Cemonk (terima kasih kalian selalu ada di saat yang tepat), nenex, Ela, Bdah, Evi , Acho, Bom-bom, Aning, Idzar, Rojak, Boy, enye, encon dan lain-lain.

20. Anak-anak HKMC : Bang Nopan (terima kasih ya bang selalu support aku), Fairuz, Cacing, Toni, Bocah, Gingin, Lukman "Ucup", Viktor, Ririn, Siska, Rama "bertahan" dan Aurel. "Kapan-kapan kita touring bareng lagi ya".

Semoga Allah memberikan balasan yang layak atas jasa dan kebaikannya.

Penulis menyadari dengan segala kerendahan hati bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, mengingat keterbatasan penulis. Meskipun demikian penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini, dan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan saran, kritik, dan bantuan lainnya.

Akhir kata penulis mohon maaf jika penyusunan atau penulisan ini terdapat kekurangan, semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Amiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb
UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, Agustus 2009

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	ii
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAKSI	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	3
1.3.1 Tujuan Penelitian	3
1.3.2 Kegunaan Penelitian	3
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Hakekat Sumber Daya Manusia.....	5
2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.3 Pengertian Kondisi Fisik Lingkungan Kerja.....	10
2.4 Pengertian Semangat Kerja	14
2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat kerja	16

2.6 Tujuan Semangat Kerja.....	19
2.7 Hubungan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja.....	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Gambaran Umum.....	22
3.1.1 Lokasi Penelitian.....	22
3.1.2 Latar Belakang Perusahaan.....	22
3.1.3 Bidang Usaha	29
3.2 Metode Penelitian	30
3.3 Hipotesis.....	31
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	31
3.5 Variabel dan Pengukuran.....	31
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.6.1 Pengertian Kondisi Fisik Lingkungan Kerja.....	32
3.6.2 Pengertian Semangat Kerja.....	34
3.7 Metode Analisis Data.....	35
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1 Analisis Karakteristik Responden.....	38
4.2 Analisa Kondisi Fisik Lingkungan Kerja PT. Telkom Kandatel Tangerang	41
4.2.1 Suasana Penerangan Lampu.....	41
4.2.2 Tingkat Ketenangan	42
4.2.3 Penyusunan Peralatan Kerja.....	42

4.2.4	Sistem Pertukaran Udara.....	43
4.2.5	Kondisi Alat-alat Penerangan	44
4.2.6	Lingkungan Tempat Kerja Dilihat dari Segi Kesehatan, Kebersihan dan Keselamatan Kerja	45
4.2.7	Lingkungan dan Suasana Kerja Mendukung untuk Tetap Tinggal Diperusahaan	46
4.2.8	Suasana Diruangan Kerja.....	47
4.2.9	Keadaan Udara.....	48
4.2.10	Sistem Keamanan.....	49
4.3	Analisa Semangat Kerja Karyawan PT. Telkom Kandatel Tangerang.....	51
4.3.1	Datang Tepat Waktu	51
4.3.2	Meninggalkan Ruangan Selama Bekerja	52
4.3.3	Tata Tertib Saat Bekerja.....	53
4.3.4	Memperhatikan Absensi.....	54
4.3.5	Tanggapan Responden Mengenai Pulang Kerja Sebelum Waktunya	55
4.3.6	Menyelesaikan Tugas Sesuai dengan Waktu	56
4.3.7	Diperintah Lembur oleh Atasan.....	57
4.3.8	Perasaan Senang terhadap Pekerjaan	58
4.3.9	Tergantung pada fasilitas yang Ada.....	59
4.3.10	Keinginan untuk Meningkatkan Karier.....	60
4.4	Metode Koefisien Korelasi	62

4.5 Uji Hipotesis	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Daerah Penentuan H_0 pada Uji Signifikansi Korelasi	65
--	----



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasional variabel Kondisi Fisik Lingkungan Kerja.....	33
Tabel 3.2	Operasional Variabel Semangat Kerja.....	34
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	38
Tabel 4.2	Pendidikan Terakhir Responden	39
Tabel 4.3	Lamanya Bekerja	40
Tabel 4.4	Tanggapan responden Mengenai Suasana Penerangan Lampu	41
Tabel 4.5	Tanggapan responden Mengenai Tingkat Ketenangan.....	42
Tabel 4.6	Tanggapan responden Mengenai Penyusunan Peralatan Kerja.....	42
Tabel 4.7	Tanggapan responden Mengenai Sistem Pertukaran Udara.....	43
Tabel 4.8	Tanggapan responden Mengenai Kondisi Alat-alat Penerangan	44
Tabel 4.9	Tanggapan responden Mengenai Lingkungan Tempat Kerja Dilihat Dari Segi Kesehatan, Kebersihan dan Keselamatan Kerja.....	45
Tabel 4.10	Tanggapan responden Mengenai Lingkungan dan Suasana Kerja Mendukung untuk Tetap Tinggal Diperusahaan.....	46
Tabel 4.11	Tanggapan responden Mengenai Suasana Diruangan Kerja.....	47
Tabel 4.12	Tanggapan responden Mengenai Mengenai Keadaan Udara.....	48
Tabel 4.13	Tanggapan responden Mengenai Sistem Keamanan.....	49

Tabel 4.14	Rekapitulasi Analisa Kondisi Fisik Lingkungan Kerja.....	50
Tabel 4.15	Tanggapan responden Mengenai Datang Tepat Waktu	51
Tabel 4.16	Tanggapan responden Mengenai Meninggalkan Ruangan Selama Bekerja	52
Tabel 4.17	Tanggapan responden Mengenai Tata Tertib Saat Bekerja	53
Tabel 4.18	Tanggapan responden Mengenai Mengenai Absensi.....	54
Tabel 4.19	Tanggapan responden Mengenai Pulang Kerja Sebelum Waktunya	55
Tabel 4.20	Tanggapan responden Mengenai Menyelesaikan Tugas Sesuai dengan Waktunya	56
Tabel 4.21	Tanggapan responden Mengenai Diperintah Lembur oleh Atasan.....	57
Tabel 4.22	Tanggapan responden Mengenai Perasaan Senang terhadap Pekerjaan.....	58
Tabel 4.23	Tanggapan responden Mengenai Tergantung pada Fasilitas yang Ada	59
Tabel 4.24	Tanggapan responden Mengenai Keinginan untuk Meningkatkan Karier	60
Tabel 4.25	Rekapitulasi Analisa Semangat Kerja Karyawan	61
Tabel 4.26	Interprestasi terhadap Nilai r Hasil Analisis Korelasi.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan Riset
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Tabel Hasil Perhitungan Variabel Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X)
- Lampiran 4 Tabel Hasil Perhitungan Variabel Semangat Kerja Karyawan (Y)
- Lampiran 5 Rangking Variabel X dan Variabel Y Beserta Selisih Kuadratnya
- Lampiran 6 Tabel t
- Lampiran 7 Struktur Organisasi
- Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup

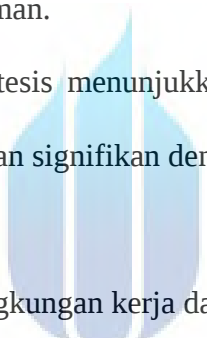


ABSTRAKSI

Skripsi ini membahas bagaimana hubungan kondisi fisik lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan. Data diperoleh melalui survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden dari sampel penelitian di Jalan Pahlawan Seribu Serpong, Tangerang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster sampling*, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi rank spearman.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat hubungan kondisi fisik lingkungan kerja yang kuat dan signifikan dengan semangat kerja karyawan.

Kata kunci : Kondisi fisik lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan menghadapi era globalisasi serta kemajuan dalam persaingan bisnis yang semakin kompleks, setiap perusahaan mau tidak mau dituntut untuk meningkatkan daya saing dan mempersiapkan diri menjadi perusahaan yang competitive. Untuk itu perusahaan harus dapat menerapkan strategi manajemen yang tepat dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, dimana sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan karena merekalah yang menggerakkan dan membuat sumber daya lainnya bekerja. Maka manajemen personalia dituntut untuk selalu mengembangkan cara-cara baru agar perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan yang sejenis.

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah manusia. Faktor manusia memberikan kontribusi terbesar atau menjadi ujung tombak keberhasilan perusahaan dibandingkan dengan faktor lain seperti modal, bahan baku atau mesin. Jadi apabila perusahaan menginginkan keberhasilan dalam usahanya, maka sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut harus dibina, dikoordinasikan dan diarahkan serta diberikan kepuasan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Semangat kerja memang berperan penting bagi karyawan dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Dengan adanya semangat kerja karyawan yang tinggi akan tercapai kepuasan pada diri seseorang atas hasil yang dicapai sehingga pekerjaan itu dapat diselesaikan dengan baik dan produktivitas dapat meningkat.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi biasanya akan berusaha bekerja keras dengan sebaik-baiknya dan apabila mereka mengalami kesulitan dalam pekerjaannya, mereka akan berusaha mencari jalan keluar dalam mengatasi kesulitan-kesulitan tersebut. Sebaliknya, jika karyawan memiliki semangat kerja yang rendah biasanya karyawan cepat bosan dan akan senantiasa menunda-nunda pekerjaannya sehingga tujuan-tujuan perusahaan tidak akan tercapai sebagaimana mestinya. Jika hal ini dibiarkan berlarut-larut, maka perusahaan akan mengalami kerugian.

Dengan demikian perusahaan harus bertanggung jawab untuk dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan akan suasana lingkungan kerja, sehingga para karyawan dapat meningkatkan prestasi dan produktivitas kerjanya dengan baik dan memuaskan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penulisan skripsi ini penulis memilih judul :
“HUBUNGAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM Kandatel Tangerang”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan ruang lingkup yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian adalah sebagai berikut:

“Bagaimana hubungan kondisi fisik lingkungan dengan semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Tangerang”.

1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Setelah penulis menggambarkan secara umum permasalahan yang ada, dapatlah penulis uraikan secara singkat tujuan dan kegunaan dari penelitian tersebut, yaitu :

1.3.1 Tujuan Penelitian :

Untuk mengetahui hubungan kondisi fisik lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan pada PT. TELKOM Kandatel Tangerang

1.3.2 Kegunaan Penelitian :

a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana untuk memperluas dan menambah wawasan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), untuk memahami lebih dalam mengenai hubungan kondisi fisik lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini bermanfaat untuk dijadikan

sarana dalam mengaplikasikan teori yang diterima dalam kuliah kedalam wujud yang sesungguhnya dilapangan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perkembangan instansi terkait khususnya dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

c. Bagi pihak-pihak lain yang memerlukannya dapat bermanfaat sebagai bahan perbandingan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Hakekat Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen menurut Malayu, (2003 : 1) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen juga merupakan kekuatan utama dalam organisasi untuk mengkoordinir sumber daya manusia dan material, maupun orang-orang yang menjalankan organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini, faktor manusia sangat fundamental dan selalu berperan aktif serta sangat dominan didalam setiap kegiatan, karena manusia menjadi perencana, perilaku dan penentu terwujudnya tujuan dan sasaran organisasi. Dalam suatu organisasi, mengatur pegawai merupakan suatu hal yang sulit dan kompleks sifatnya, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang bermacam-macam.

Dalam praktek manajemen, sangat menitik beratkan pada kerja sama dan moral seorang pegawai. Hal itu dapat digolongkan sebagai hubungan antar manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia pada dasarnya lebih memfokuskan

pada bagaimana peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi yang optimal.

Menurut Marihot (2002 : 2), manajemen sumber daya manusia adalah :

Keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektifitas organisasi dengan cara yang etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Husein Umar (2002 : 2) mengatakan :

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atau pengadaan dan keputusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Sedangkan menurut Mutiara (2002 : 15) manajemen sumber daya manusia adalah :

Suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan keputusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan yang diatur melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya itu sendiri, agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan dengan lebih efektif dan efisien.

Mengelola sumber daya manusia merupakan pokok dalam mengelola organisasi, bukan sumber daya yang lain. Hal ini berhubungan dengan usahanya yang memberikan satuan kerja yang efektif bagi perusahaan untuk mencapai hal tersebut, manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah yang tepat sesuai dengan kebutuhan.

2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain sebagai berikut :

2.2.1 Fungsi manajerial terdiri dari :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah penentuan sasaran sebagai pedoman kinerja organisasi di masa depan dan penetapan tugas-tugas serta alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi atau mencapai tujuan perusahaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah fungsi manajemen yang berkaitan dengan pemantauan segala aktivitas karyawan, menjaga organisasi agar tetap berjalan ke arah pencapaian sasaran-sasarannya. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga lingkungan pekerjaan.

2.2.2 Fungsi Operasional meliputi :

a. Pengadaan tenaga kerja (*Procurement*)

Adalah suatu proses penarikan, seleksi penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan tenaga kerja baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Merupakan proses peningkatan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Integrasi (*Integration*)

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mau bekerja sama sampai pegawai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan atas kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman pada internal dan eksternal konsistensi.

f. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu perusahaan. Hal ini dapat disebabkan tindakan indisipliner karyawan, karyawan telah mencapai batas usia tertentu atau pensiun, kontrak kerja berakhir dan sebab-sebab lainnya.

2.3 Pengertian Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

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

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

Menurut Alex S Nitisemito (2004 : 183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut :

”Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Menurut Sedarmayanti (2002 : 1) dalam bukunya mengatakan :

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Pemahaman lingkungan kerja disini adalah sangat terkait dengan kondisi tempat karyawan bekerja yang sangat mendukung sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Banyak aspek yang berpengaruh pada pembentukan suatu lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia sebagai pekerja. Aspek yang dimaksud antara lain :

1. Lingkungan kerja fisik

Adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti ruang kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum 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.

2. Lingkungan kerja non fisik

Adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan teori lingkungan kerja di atas, maka yang dimaksud lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik atau kondisi fisik lingkungan kerja.

Adapun beberapa kondisi kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan, adalah :

- a. Pewarnaan, masalah ini bukan hanya pada dinding saja, tetapi termasuk pewarnaan mesin, peralatan, dan seragam yang mereka pakai, perlu mendapatkan perhatian.
- b. Kebersihan, bukan berarti tempat mereka bekerja saja tetapi jauh lebih luas. Misalnya kamar kecil berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi karyawan yang menggunakannya.
- c. Pertukaran udara, maksudnya pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan. Untuk pertukaran udara yang cukup maka harus memperhatikan ventilasi. Bila masih merasa pengap dapat digunakan kipas angin, AC dan sebagainya.
- d. Penerangan, disini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan matahari. Apalagi pekerjaan yang dilakukan menuntut

ketelitian, namun jangan sampai menyilaukan mata para karyawan dan membuat ruang kerja menjadi pengap.

- e. Musik, maksudnya musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan lebih baik tidak dibunyikan, dan sebaliknya bila menyenangkan, maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang mana berarti akan mengurangi kelelahan dalam bekerja.
- f. Keamanan, rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan.
- g. Kebisingan, siapapun juga tidak senang mendengar suara yang bising. Karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang, sehingga konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.

Dari beberapa faktor di atas dapat dijadikan suatu pedoman untuk mengetahui turunnya semangat dan kegairahan kerja para karyawan disuatu perusahaan yang disebabkan kondisi kerja yang kurang baik serta dapat digunakan sebagai pedoman untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi para karyawan.

Dalam kaitannya dengan masalah penerangan :

“Penerangan atau cahaya adalah salah satu aspek yang paling penting dari lingkungan kerja yang diperuntukkan bagi orang yang bekerja pada beberapa jenis pekerjaan” (Suma'mur 2002).

Dengan demikian, dapatlah penulis simpulkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja akan mempengaruhi aktivitas karyawan dan juga akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

2.4 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan pendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya semangat kerja, diharapkan produktivitas perusahaan dapat meningkat sehingga dapat mengoptimalkan keuntungan bagi kegiatan perusahaan secara keseluruhan.

Semangat kerja karyawan merupakan sikap mental individual atau kelompok yang terdapat pada perusahaan yang menunjukkan adanya rasa bekerja lebih baik dan lebih produktif. Pada umumnya moril kerja dipergunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhannya yang dirasakan samar-samar atau kabur diantara anggota-anggota suatu kelompok, masyarakat, atau organisasi. Apabila mereka merasa baik, bahagia, optimis, kebanyakan orang menggunakan orang-orang tersebut karena mempunyai moril yang tinggi. Apabila orang-orang suka membantah, menyakitkan hati, kelihatan aneh, merasa dalam kesulitan, dan tidak tenang atau tentram maka keadaan mereka dapat digambarkan mempunyai moril yang rendah. Dengan demikian semangat atau moril yang rendah dihubungkan dengan ketidaktenangan atau kegelisahan. Moril yang tinggi kadang-kadang dihubungkan dengan hasil yang baik dan moril yang rendah dihubungkan dengan kekecewaan, ketidak beranian. Kekurangan akan didorong dan hasil yang kurang baik.

Di bawah ini akan dikutip pandangan para ahli mengenai semangat kerja, yaitu :

- a. Melayu S.P Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2003 : 94) semangat kerja diartikan sebagai berikut :

“Keinginan dan kemampuan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

- b. Alex Nitisemito (2005 : 160) dalam bukunya mengatakan :

“Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaannya akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”

- c. Siswanto (2002 : 282) memberikan pendapatnya sebagai berikut :

Suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Jadi dapat dikatakan bahwa semangat kerja merupakan iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam suatu organisasi. Suasana tersebut adalah sikap mental individu atau kelompok yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan suatu kegairahan didalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik.

Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari seluruh karyawan, maka hal-hal yang dapat merugikan perusahaan seperti turunnya produktivitas kerja karyawan sebagai akibat dari timbulnya kegelisahan-kegelisahan dan ketidakpuasan, tingginya tingkat absensi serta tingginya labor turnover, dapat ditekan dan mungkin dapat dihindarkan.

2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Kesediaan seseorang untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik dari sebelumnya, yang dikenal dengan semangat kerja, tidak timbul dengan sendirinya sehingga perlu di ketahui apa penyebabnya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja para karyawan menurut Alex S. Nitisemito (2002 : 108) sebagai berikut :

a. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya memberikan gaji yang cukup kepada karyawan. Pengertian “cukup” ini adalah sebenarnya sangat relatif sifatnya. Oleh karena itu cukup di sini adalah jumlah yang mampu dibayar tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut. jumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan semangat dan kegairahan pada karyawannya.

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berbentuk gaji yang cukup, mereka juga membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani ini antara lain adalah menyediakan tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan sebagainya.

c. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai

Suasana kerja yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan. Untuk menghindari hal-hal seperti itu maka perusahaan perlu sekali menciptakan suasana santai pada waktu tertentu.

d. Harga diri perlu mendapat perhatian

Perusahaan yang baik biasanya mempunyai karyawan yang hasil kerjanya dapat diandalkan. Dengan keadaan seperti itu perusahaan akan cepat maju. Namun secara tidak terduga banyak karyawan yang keluar dan pindah ke perusahaan lain, padahal gaji yang diberikan kepada mereka cukup, sedangkan gaji di perusahaan yang baru tempat mereka pindah lebih kecil.

e. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan para karyawannya pada posisi yang tepat. Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing. Jadi sesungguhnya masalah ketepatan menempatkan para karyawan pada posisi yang telah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam usaha membangkitkan kegairahan kerja karyawan.

f. Berikan kesempatan untuk maju

Kegairahan kerja karyawan akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju. Jika hendaknya setiap perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya. Berikanlah penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

g. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan

Kegairahan kerja para karyawan akan terpupuk jika mereka mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka.

Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, ada sementara perusahaan yang melaksanakan program pensiun bagi karyawannya.

h. Usahakan agar para karyawan mempunyai loyalitas

Kesetiaan atau loyalitas para karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggungjawab. Tanggungjawab dapat menciptakan kegairahan kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar para karyawan merasa senasib dengan perusahaan.

i. Sekali-kali para karyawan perlu juga diajak berunding

Di dalam perusahaan merencanakan sesuatu yang agak penting sebaiknya para karyawan diajak berunding.

j. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menarik

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap pencapaian tingkat produktivitas yang diinginkan seperti penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, musik, dan keamanan.

Lingkungan kerja yang tidak cocok dan tidak aman akan menimbulkan keluhan, dimana hal tersebut dapat menurunkan semangat kerja karyawan sehingga produktivitas dan hasil kerja menjadi tidak maksimal.

k. Pemberian insentif yang terarah

Agar perusahaan memperoleh hal secara langsung maka selain cara-cara yang telah disebutkan diatas, dapat pula ditempuh sistem pemberian insentif kepada para karyawan.

Perusahaan akan memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada para karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Cara seperti ini sangat efektif untuk mendorong gairah kerja para karyawan. Tentu saja cara itu harus juga disertai dengan kebijaksanaan yang tepat.

l. Fasilitas yang menyenangkan

Setiap perusahaan bila mana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para karyawan. Apabila dengan fasilitas tersebut ternyata mampu menambah kesenangan pada karyawannya maka berarti kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Fasilitas yang menyenangkan janganlah diartikan secara sempit, sebab banyak menafsirkan bahwa fasilitas menyenangkan antara lain rekreasi, cafetaria sampai olah raga dan sebagainya.

2.6 Tujuan Semangat Kerja

Menurut Malayu Hasibuan dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia (2003 : 146) Tujuan semangat kerja terdiri dari :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan

- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan
- j. Meningkatkan efektifitas penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dengan adanya semangat kerja dapat mengoptimalkan keuntungan bagi perusahaan dapat meningkat sehingga dapat mengoptimalkan keuntungan bagi perusahaan. Semangat kerja yang baik bagi karyawan dapat mendukung kegiatan perusahaan secara keseluruhan, oleh karena itu semangat kerja sangat diperlukan guna mewujudkan keinginan bersama sesuai dengan apa yang diinginkan.

2.7 Hubungan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dengan semangat Kerja

Kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhan kerja. Peralatan yang baik dan terpelihara, ruang pekerjaan yang nyaman dan aman, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup, bukan hanya menambah kegairahan kerja tetapi akan meningkatkan efisiensi.

Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh perusahaan akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari perusahaan karena tidak jarang terjadi suatu perusahaan gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan akan mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut

didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah dan memperbaiki semangat para karyawan dalam bekerja. Kondisi fisik lingkungan kerja yang menyenangkan ini diantaranya adalah adanya pertukaran udara yang memenuhi persyaratan, adanya penerangan yang cukup, ventilasi di lingkungan kerja yang memenuhi persyaratan serta tidak ada gangguan. Hal tersebut apabila terpenuhi akan memperbaiki sikap kerja serta meningkatkan semangat kerja para karyawan di dalam usaha mencapai tujuan suatu perusahaan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum

3.1.1 Lokasi Penelitian

PT. TELKOM Kandatel Tangerang sebagai obyek dari penelitian ini, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi. Perusahaan ini berlokasi di Graha Telekomunikasi, jalan Pahlawan Seribu Serpong, Tangerang.

3.1.2 Latar Belakang Perusahaan

Pada awalnya PT. TELKOM merupakan suatu badan usaha yang diselenggarakan oleh swasta dengan nama Post-en Telegraafdelennast dan didirikan berdasarkan staatsblad No. 52 1884. Kemudian pada tahun 1906 semua perusahaan telekomunikasi di ambil alih oleh pemerintah Hindia Belanda, berdasarkan staatsbland No. 395 tahun 1906.

Jawatan PTT Dienst ini berlangsung sampai dikeluarkannya peraturan pemerintah pengganti undang-undang (perpu) No. 19 tahun 1960 oleh pemerintah Republik Indonesia, tentang persyaratan suatu perusahaan disebut Perusahaan Negara (PN) dan PTT Dienst dianggap telah memenuhi syarat untuk menjadi suatu perusahaan negara.

Bentuk perusahaan Telekomunikasi yang semula berbentuk perusahaan Negara selanjutnya dikembangkan menjadi Perusahaan Umum (Perum) Telekomunikasi melalui Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 1974. Dalam peraturan tersebut dinyatakan pula Perusahaan Umum Telekomunikasi sebagai penyelenggara jasa telekomunikasi untuk umum, baik hubungan telekomunikasi dalam negeri maupun luar negeri. Tentang hubungan telekomunikasi luar negeri pada saat itu juga diselenggarakan oleh PT. Indonesia Satelit Corporation (Indosat), yang masih berstatus perusahaan asing, yakni dari American Cable and Radio Corporation, suatu perusahaan yang didirikan berdasarkan peraturan Perundang Negara bagian Delaware, Amerika Serikat.

Seluruh saham PT. Indosat dengan modal asing ini pada akhir tahun 1980 dibeli oleh Negara Republik Indonesia dari American Cable and Radio Corporation. Dalam rangka meningkatkan pelayanan jasa telekomunikasi untuk umum, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 1980 tentang telekomunikasi untuk umum yang isinya tentang perubahan No. 53 tahun 1980, Perusahaan Umum Telekomunikasi (Perumtel) ditetapkan sebagai badan usaha yang berwenang menyelenggarakan telekomunikasi untuk umum dalam negeri dan indosat ditetapkan sebagai badan usaha penyelenggara telekomunikasi untuk umum dan internasional.

Memasuki Repelita V, pemerintah menilai perlu dilakukan percepatan pembangunan telekomunikasi, karena sebagai infra struktur

diharapkan dapat memacu pembangunan sector lainnya. Selain hal tersebut penyelenggara telekomunikasi membutuhkan manajemen yang lebih profesional, oleh karena itu perlu menyesuaikan bentuk perusahaan. Untuk itu berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 1991, maka bentuk Perusahaan Umum (Perum) dialihkan menjadi Perusahaan Perseroan (Persero), sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No. 9 tahun 1969. Sejak itu berdirilah perusahaan Perseroan (Persero) Telekomunikasi Indonesia atau Telkom.

Pada tanggal 1 Januari 1998 Kancatel Tangerang dikembangkan menjadi Kandatel Tangerang. Karena jatuh pada hari libur, operasional mulai berjalan pada hari jum'at, 2 Januari 1998. Sejak saat itu, kantor ini menjadi sejajar dengan Kandatel-kandatel di Jakarta dan Kandatel di Bogor. Restrukturisasi organisasi Wilayah Drive-II Jakarta ini tertuang dalam keputusan Direksi No. 31/PS150/SDM10/1997 tanggal 7 Juli 1997. Kandatel Tangerang mencakup wilayah Kandatel Serang yang berubah menjadi Kancatel Serang.

Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi (KANDATEL) Tangerang merupakan salah satu wilayah dari DIVISI Regional II Jakarta yang meliputi Cilegon, Serang dan Tangerang.

Adapun misi KANDATEL Tangerang adalah :

1. Membangun interdependensi TELKOM dengan pelanggan melalui sistem operasi dan layanan jasa-jasa handal.

2. Mengoperasikan dan memelihara alat reproduksi yang mampu memberikan layanan jasa infocom.
3. Memberikan pelayanan secara khusus terhadap pelanggan sebagai kontributor pendapatan utama.
4. Mengembangkan kemitraan yang saling menguntungkan dalam pengembangan bisnis infocom.
5. Memberikan kontribusi citra dan pertumbuhan usaha kepada perusahaan dan *stake holder*.
6. Meningkatkan integritas dan kompetensi karyawan sesuai dengan tuntutan perkembangan bisnis perusahaan.

Dalam menunjang kegiatan perusahaan, KANDATEL Tangerang memiliki struktur organisasi sebagai berikut :

- a. KANDATEL Tangerang dipimpin oleh seorang General Manager dan didampingi oleh Deputy General Manager yang secara kesatuan bertanggung jawab atas pelaksanaan, pengkoordinasian, dan pengintegrasian seluruh kegiatan unit-unit kerja dibawahnya sehingga diperoleh sinergi yang maksimal dalam pencapaian misi, tujuan, dan rencana KANDATEL. General Manager menangani tugas-tugas yang bersifat strateik dan berorientasi ke luar maupun ke dalam, sedangkan Deputy General Manager bertanggung jawab sebagai pimpinan penyelenggara operasi.

b. Manager Layanan Pelanggan

Bertanggung jawab atas pengelolaan, penyelenggaraan pelayanan kepada pelanggan meliputi Paymen Management (penagihan dan piutang usaha beserta usaha-usaha pencairan dan administrasinya), komplain, pengelolaan fisik, infrastruktur dan kelengkapan Service Point dan pelayanan Telekomunikasi, pelayanan pelanggan bisnis melalui Account Manager, Pengelolaan Data Langganan sehingga dengan upaya tersebut mampu semaksimal mungkin memberikan pelayanan kepada pelanggan dan dapat meningkatkan performansi pembayaran dan mengurangi piutang usaha, serta lancarnya penyelenggaraan pelayanan di Service Point

c. Manager Layanan Penjualan

Bertanggung jawab atas pengelolaan, penyelenggaraan, dan pengendalian proses pelayanan penjualan kepada pelanggan, dengan melakukan upaya pengelolaan efektif terhadap : program penjualan / pemasaran, survey pasar, perencanaan produk dan pemenuhannya, penjualan melalui Service Piont dan PUSYANTEL (pusat pelayanan telekomunikasi), pasang baru dan aktivasi/operasi, pelanggan aktivasi put in to service serta dengan menetapkan SLA dan SLG, sehingga dengan upaya tersebut mampu semaksimal mungkin mengantisipasi tingkat permintaan, dan mampu meningkatkan pelayanan dan kepuasan pelanggan pada berbagai segmen.

d. Manager Layanan Jaringan

Bertanggung jawab atas pengelolaan, penyelenggaraan, dan pengendalian proses pelayanan jaringan kepada pelanggan, dengan melakukan upaya pengelolaan yang efektif terhadap penyediaan jaringan kepada pelanggan, program operasi jaringan, dan penyediaan data logistik, sehingga dengan upaya tersebut mampu semaksimal mungkin memperluas daerah operasi jaringan, dan mampu meningkatkan pelayanan dan kepuasan pelanggan.

e. Manager Layanan Umum

Bertanggung jawab atas pengelolaan, penyelenggaraan, dan pengendalian proses pelayanan umum kepada pelanggan, dengan melakukan upaya yang efektif terhadap administrasi dan dukungan operasional dalam pelayanan umum, program telepon umum dan Wartel.

f. Manager Keuangan

Bertanggung jawab atas pengelolaan, penyelenggaraan, dan pengendalian proses keuangan, akuntan dan program penyediaan anggaran serta perbendaharaan.

g. Manager General Support (GS)

Bertanggung jawab atas pengelolaan , penyelenggaraan dan pengendalian dalam bidang logistic serta program dalam bidang sumber daya manusia.

h. Manager Perencanaan Pengembangan

Bertanggung jawab atas pengelolaan, penyelenggaraan, dan pengendalian dalam menganalisis perencanaan jaringan, pengembangan kualitas, dan perencanaan analisis pembayaran.

General Support (GS) merupakan bagian dari struktur organisasi KANDATEL Tangerang, berikut ini stuktur organisasi dalam divisi General Support :

1. *Manager General Support (GS)*

Bertanggung jawab atas pengelolaan, penyelenggaraan, dan pengendalian dalam bidang logistic serta program dalam bidang sumber daya manusia.

2. *Assistant Manager Logistic*

Bertanggung jawab membantu Manager General Support dalam pengelolaan, penyelenggaraan, dan pengendalian dalam bidang logistik.

3. *Assistant Manager Asset Management*

Bertanggung jawab membantu Manager General Support dalam pengelolaan, penyelenggaraan, dan pengendalian dalam hal pemberdayaan SDM.

4. *Kandatel Secretary*

Bertugas memberikan dukungan kepada management dan melakukan pengkoordinasian atas pengelolaan GS.

5. *Officer*

Bertugas mengatur administrasi dan memberikan dukungan management.

6. *Staff*

Bertugas membantu dan memberi dukungan management kepada officer.

3.1.3 Bidang Usaha

Jasa telekomunikasi yang disediakan PT. Telkom dibagi kedalam dua kelompok, yaitu jasa telekomunikasi dasar dan jasa telekomunikasi bukan dasar. Pengelompokan ini belum dilaksanakan secara tegas, mengingat teknologi telekomunikasi dan informasi berkembang dengan pesat. Bisnis utama PT. Telkom sampai saat ini adalah menyediakan PSTN (*pusat switct telephone network*) dan menyelenggarakan jasa melalui PSTN. Jenis jasa telekomunikasi yang sudah beroperasi sejak tahun 1995 adalah :

1. Jasa telepon dalam negeri
2. Jasa interlokal kepada penyelenggara telekomunikasi lain
3. Jasa telepon bergerak selular
4. Jasa satelit
5. Jasa-jasa lainnya

Jasa telepon dalam negeri merupakan kegiatan usaha PT. Telkom yang memberikan pendapat terberat, komponen pendapatan jasa ini

meliputi biaya pasang, biaya abodemen (langganan) bulanan, dan biaya permohonan telepon untuk panggilan local dan jarak jauh. Dari catatan tahun 2001 ternyata kontribusi pendapatan terbesar berasal dari pemakaian telepon. Pelayanan jasa telepon dalam negeri ini juga termasuk penyediaan telepon umum baik lokal maupun koin dan jasa warung telekomunikasi.

Disamping memperoleh pendapatan dari pelanggan untuk jasa telepon dalam negeri, PT. Telkom juga memperoleh pendapatan interkoneksi dan penyelenggaraan telekomunikasi internasional dan STBS (sistem telepon bergerak selular).

Pendapatan interkoneksi diantaranya diperoleh dari PT. Indosat dan Satelindo. Selain pendapatan interkoneksi, PT. Telkom juga berpartisipasi dalam penyelenggaraan STBS melalui usaha patungan ataupun dengan pola bagi hasil.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional, yaitu penelitian untuk mengetahui keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain dengan menghitung koefisien korelasi.

3.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara mengenai masalah penelitian yang masih harus dibuktikan kebenarannya, sehingga harus diuji secara empiris. Adapun hipotesis untuk penelitian ini adalah : “ diduga terdapat hubungan antara kondisi fisik lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan”.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Kandatel Tangerang dengan jumlah 470 karyawan. Sampel penelitian adalah sebagian dari subjek penelitian yang akan digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis, sehingga kesimpulan yang diperoleh dari sampel dianggap berlaku juga untuk populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan *Cluster Sampling*, dimana populasi dibagi-bagi menjadi sub-sub populasi yang antar sub populasi homogen. Karena semua sub populasinya sama maka hanya satu sub populasi saja yang diambil sebagai sampel yaitu bagian General Support (GS) sebanyak 30 karyawan.

3.5 Variabel dan Pengukuran

Variabel merupakan sebuah konsep yang mempunyai variasi nilai yang dapat diidentifikasi melalui kerangka pikiran yang telah ditentukan. Pada dasarnya judul penelitian ini dibagi ke dalam dua variabel, yakni :

1. Variabel X

Yaitu kondisi fisik lingkungan kerja.

2. Variabel Y

Yaitu semangat kerja karyawan.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal, yaitu angka yang diberikan dimana angka-angka tersebut mengandung pengertian tingkatan. Ukuran ini tidak memberikan nilai absolute terhadap objek (PT. Telkom Kandatel Tangerang), tetapi hanya memberikan urutan atas dasar sikapnya kepada objek atau tindakan tertentu.

Untuk mengukur indikator-indikator dari variabel-variabel tersebut, metode pengukuran skala yang akan digunakan adalah Skala Likert dengan meminta persetujuan responden.

Penilaian yang akan digunakan adalah :

1. Nilai 5 untuk jawaban sangat setuju
2. Nilai 4 untuk jawaban setuju
3. Nilai 3 untuk jawaban biasa saja
4. Nilai 2 untuk jawaban tidak setuju
5. Nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

3.6 Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Pengertian Kondisi fisik lingkungan kerja

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.

Tabel 3.1

Operasional variabel kondisi fisik lingkungan kerja

Variabel	Indikator
Kondisi fisik lingkungan kerja	• Kondisi penerangan di lingkungan kerja (sinar matahari, lampu dll) • Keadaan udara di lingkungan kerja (ventilasi, AC, kipas angin, adanya tanaman) • Penggunaan warna di lingkungan kerja (pewarnaan pada dinding, pewarnaan mesin, seragam karyawan) • Keadaan di lingkungan kerja (kebersihan, kebisingan, keamanan dll) • Keadaan peralatan atau perlengkapan kerja (ruang gerak, tata letak, musik, perlengkapan lainnya untuk bekerja)

Sumber : Sedarmayati (2002 : 46)

3.6.2 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja diukur dengan memberi angket mengukur semangat kerja.

Tabel 3.2
Operasional variabel semangat kerja

Variabel	Indikator
Semangat kerja	• Turunnya produktivitas kerja • Tingkat absensi yang tinggi • Tingkat perputaran karyawan (Turnover) yang tinggi • Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi • Kegelisahan dimana-mana • Tuntutan yang sering kali terjadi • Pemogokan (strikes)

Sumber : Alex S. Nitisemito (2002 : 161)

3.7 Metode Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh data dan gambaran yang lengkap tentang perusahaan yaitu PT. Telkom Kandatel Tangerang maka dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan metode pengumpulan data yaitu :

Riset Lapangan (*Field Research*)

Dari penelitian ini dapat diperoleh data primer. Data primer merupakan hasil yang diperoleh dari pengisian kuisioner yang diberikan pada responden.

3.8 Metode Analisis Data

Untuk menganalisis dan menjawab permasalahan penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis data yaitu :

Analisis koefisien korelasi Spearman Rank

Analisis koefisien korelasi Spearman rank merupakan alat statistik yang digunakan untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan antara dua variabel ordinal dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiono, 2006 : 282)

$$\text{Rumus : } \rho = 1 - \frac{6 \sum b^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

ρ = Koefisien korelasi (besarnya hubungan antara X dan Y)

n = Jumlah atau banyaknya responden yang dijadikan sampel

b = Perbedaan rangking atau peringkat antara X dan Y

Pengujian Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui kebenaran dari penghitungan koefisien korelasi Rank Spearman dilakukan pengujian hipotesa. Perumusan yang akan diuji diberi symbol H. Pengujian ini menggunakan uji hipotesa “t” dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$)

a. Hipotesis :

Ho : $\rho = 0$ Tidak ada hubungan antara kondisi fisik lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan.

Ha : $\rho \neq 0$ Ada hubungan antara kondisi fisik lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan.

b. Statistika uji

$$t = rs \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-rs^2)}}$$

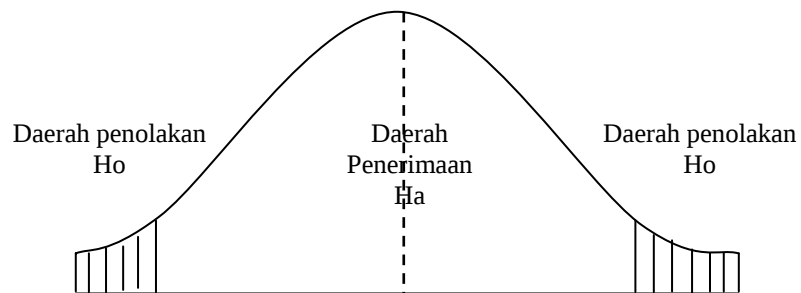
Keterangan :

t = Hasil t hitung

rs = Hasil korelasi Rank Spearman

n = Jumlah responden

c. Kriteria uji



Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan

Terima H_a jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Karakteristik Responden

PT. Telkom Kandatel Tangerang sebagai lokasi penelitian memiliki banyak karyawan dengan berbagai karakteristik. Hal ini akan sangat mempengaruhi penelitian penulis. Untuk mempermudah proses penelitian dan memperoleh hasil yang baik maka penulis mengelompokkan responden berdasarkan beberapa karakter. Penulis mengelompokkan responden dengan menggunakan karakteristik yang ada pada PT. Telkom Kandatel Tangerang, seperti jenis kelamin, pendidikan terakhir, lamanya bekerja di perusahaan.

Berdasarkan pengelompokkan ini akan didapat gambaran yang lebih jelas mengenai responden yang bekerja pada PT. Telkom Kandatel Tangerang. Berikut ini tabel karakteristik responden dan penjelasannya.

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	23	77 %
Perempuan	7	23%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat sebagian besar jenis kelamin responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 23 responden (77 %) sedangkan 7 responden (23 %) lainnya adalah perempuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja dibagian General Support PT. Telkom Kandatel Tangerang adalah laki-laki.

Tabel 4.2

Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SLTP / Sederajat	0	0%
SLTA / Sederajat	12	40 %
Diploma	3	10 %
S1	15	50 %
Jumlah	30	100 %

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel diatas, menunjukan bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden adalah S1 sebanyak 15 responden (50 %) kemudian diikuti oleh SLTA / Sederajat sebanyak 12 responden (40 %) dan Diploma sebanyak 3 responden (10 %).

Tabel 4.3

Lamanya Bekerja

Lamanya bekerja	Jumlah Responden	Presentase
< 2 tahun	0	0
2-5 tahun	1	3 %
6-10 tahun	3	10 %
> 10 tahun	26	87 %
Jumlah	30	100 %

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa lama bekerja karyawan mayoritas adalah diatas 10 tahun sebanyak 26 responden (87 %), antara 6 s/d 10 tahun sebanyak 3 responden (10 %), antara 2 s/d 5 tahun yaitu 1 responden (3%) dan sisanya tidak ada.

4.2 Analisa Kondisi Fisik Lingkungan Kerja PT. Telkom Kandatel

Tangerang

4.2.1 Suasana Penerangan Lampu

Tabel 4.4
Tanggapan responden mengenai suasana
penerangan lampu

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat baik	11	37%
2	Baik	18	60%
3	Biasa saja	1	3%
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa keadaan penerangan dilingkungan kerja baik. Hal ini dapat dilihat dari 11 responden (37%) menyatakan sangat baik, 18 responden (60%) menyatakan baik, 1 responden (3%) menyatakan biasa saja. Kondisi tempat kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.

4.2.2 Tingkat Ketenangan

Tabel 4.5
Tanggapan responden mengenai tingkat ketenangan

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat baik	10	33%
2	Baik	20	67%
3	Biasa saja	-	-
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa 10 responden (33%) menyatakan sangat baik, 20 responden (67%) menyatakan baik tentang ketenangan di tempat kerja.

4.2.3 Penyusunan Peralatan Kerja

Tabel 4.6
Tanggapan responden mengenai penyusunan peralatan kerja

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat baik	12	40%
2	Baik	17	57%
3	Biasa saja	1	3%
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, penyusunan peralatan kerja yang ada saat ini sangat baik dimana 12 responden (40%) menyatakan sangat baik, 17 responden (57%) menyatakan baik, 1 responden (3%) menyatakan biasa saja.

4.2.4 Sistem Pertukaran Udara

Tabel 4.7

Tanggapan responden mengenai sistem pertukaran udara

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat baik	13	43%
2	Baik	15	50%
3	Biasa saja	2	7%
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 13 responden (43%) menyatakan sangat baik, 15 responden (50%) menyatakan baik dan 2 responden (7%) menyatakan biasa. Dengan adanya sistem pertukaran udara yang baik maka para karyawan akan merasa lebih bergairah dalam bekerja.

4.2.5 Kondisi Alat-alat Penerangan

Tabel 4.8

Tanggapan responden mengenai kondisi alat-alat penerangan

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat baik	14	47%
2	Baik	15	50%
3	Biasa saja	1	3%
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, mengenai kondisi alat-alat penerangan disekitar ruang kerja saat ini masih baik. Hal ini terlihat dari 14 responden (47%) menyatakan sangat baik, 15 responden (50%) menyatakan baik, 1 responden (3%) menyatakan biasa saja.

4.2.6 Lingkungan Tempat Kerja Dilihat dari Segi Kesehatan, Kebersihan dan Keselamatan Kerja

Tabel 4.9

Tanggapan responden mengenai lingkungan tempat kerja dilihat dari segi kesehatan, kebersihan dan keselamatan kerja

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat baik	14	47%
2	Baik	15	50%
3	Biasa saja	1	3%
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		30	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, mengenai lingkungan tempat kerja sudah baik sehingga akan membuat karyawan lebih bersemangat lagi dalam bekerja. Dimana 14 responden (47%) menyatakan sangat baik, 15 responden (50%) menyatakan baik, 1 responden (3%) menyatakan biasa saja.

4.2.7 Lingkungan dan Suasana Kerja Mendukung untuk Tetap Tinggal Diperusahaan

Tabel 4.10
Tanggapan responden mengenai lingkungan dan suasana kerja mendukung untuk tetap tinggal diperusahaan

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat baik	15	50%
2	Baik	15	50%
3	Biasa saja	-	-
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, mengenai lingkungan dan suasana kerja yang mendukung untuk tetap tinggal di perusahaan, dimana 15 responden (50%) menyatakan sangat baik dan 15 responden (50%) menyatakan baik.

4.2.8 Suasana Diruangan Kerja

Tabel 4.11
Tanggapan responden mengenai suasana
diruangan kerja

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat baik	17	57%
2	Baik	13	13%
3	Biasa saja	-	-
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pada umumnya suasana diruangan kerja sangat baik. Terbukti dari 17 responden (57%) menyatakan sangat baik dan 13 responden (13%) menyatakan baik.

4.2.9 Keadaan Udara

Tabel 4.12
Tanggapan responden mengenai keadaan udara

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat baik	12	40%
2	Baik	17	57%
3	Biasa saja	1	3%
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui 12 responden (40%) menyatakan sangat baik, 17 responden (57%) menyatakan baik, 1 responden (3%) menyatakan biasa. Dengan kesegaran udara, maka karyawan tidak akan merasa cepat lelah tetapi akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

4.2.10 Sistem Keamanan

Tabel 4.13
Tanggapan responden mengenai sistem keamanan

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat baik	19	63%
2	Baik	11	37%
3	Biasa saja	-	-
4	Tidak baik	-	-
5	Sangat tidak baik	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui 19 responden (63%) menyatakan sangat baik, 11 responden (37%) menyatakan baik tentang sistem keamanan ditempat kerja.

Tabel 4.14
Rekapitulasi Analisa Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	STB	TB	BS	B	SB
1	Bagaimana pendapat anda mengenai sistem penerangan ditempat kerja ?	0%	0%	3%	60%	37%
2	Bagaimana tingkat ketenangan disekitar tempat kerja anda ?	0%	0%	0%	67%	33%
3	Bagaimana pendapat anda mengenai susunan peralatan atau perlengkapan kerja diruangan kerja?	0%	0%	3%	57%	40%
4	Bagaimana pendapat anda mengenai sistem pertukaran udara ditempat kerja ?	0%	0%	7%	50%	45%
5	Bagaimana kondisi alat-alat penerangan disekitar ruang kerja anda ?	0%	0%	3%	50%	47%
6	Menurut anda sudah baikkah lingkungan atau kondisi tempat kerja dilihat dari segi kesehatan, kebersihan dan keselamatan kerja ?	0%	0%	3%	50%	47%
7	Bagaimana pendapat anda tentang lingkungan dan suasana ketenangan ditempat kerja sudah cukup baik mendukung pekerjaan ?	0%	0%	0%	50%	50%
8	Bagaimana suasana diruangan tempat anda bekerja ?	0%	0%	0%	43%	57%
9	Selama melaksanakan pekerjaan, bagaimana keadaan udara diruangan anda ?	0%	0%	3%	57%	40%
10	Bagaimana menurut anda mengenai sistem keamanan ditempat kerja	0%	0%	0%	37%	63%

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil penelitian karyawan merasakan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja yang terbaik adalah sistem keamanan di tempat kerja.

4.3 Analisa Semangat Kerja Karyawan PT. Telkom Kandatel Tangerang

4.3.1 Datang Tepat Waktu

Tabel 4.15

Tanggapan responden mengenai datang tepat waktu

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	14	47%
2	Setuju	16	53%
3	Biasa saja	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah

MERCU BUANA

Disiplin kerja merupakan salah satu tanda adanya semangat kerja, salah satunya adalah ketepatan masuk waktu kerja. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa 14 responden (47%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (53%) menyatakan setuju.

4.3.2 Meninggalkan Ruang Selama Bekerja

Tabel 4.16
Tanggapan responden mengenai meninggalkan
ruangan selama bekerja

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	-	-
2	Setuju	-	-
3	Biasa saja	1	3%
4	Tidak setuju	15	50%
5	Sangat tidak setuju	14	47%
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah

S I T A S
MERCU BUANA

Berdasarkan tabel di atas, diketahui umumnya para karyawan tidak pernah meninggalkan ruangan, dimana 1 responden (3%) menyatakan biasa saja, 15 responden (50%) menyatakan tidak setuju dan 14 responden (47%) menyatakan sangat tidak setuju.

4.3.3 Tata Tertib Saat Bekerja

Tabel 4.17
Tanggapan responden mengenai tata tertib saat bekerja

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	15	50%
2	Setuju	13	45%
3	Biasa saja	2	7%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 15 responden (50%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (45%) menyatakan setuju, 2 responden (7%) menyatakan bisa saja, dengan tata tertib saat bekerja.

4.3.4 Memperhatikan Absensi

Tabel 4.18
Tanggapan responden mengenai absensi

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	10	33%
2	Setuju	18	60%
3	Biasa saja	2	7%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, mengenai absensi kerja bahwa para karyawan selalu memperhatikannya. Hal ini terbukti dari 10 responden (33%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (60%) menyatakan setuju, 2 responden (7%) menyatakan biasa saja.

4.3.5 Tanggapan Responden Mengenai Pulang kerja Sebelum Waktunya

Tabel 4.19
Tanggapan responden mengenai pulang kerja
sebelum waktunya

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	-	-
2	Setuju	1	3%
3	Biasa saja	2	7%
4	Tidak setuju	17	57%
5	Sangat tidak setuju	10	33%
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 1 responden (3%) menyatakan setuju, 2 responden (7%) menyatakan biasa saja, 17 responden (57%) menyatakan tidak setuju dan 10 responden (33%) menyatakan sangat tidak setuju dengan pulang kerja sebelum waktunya.

4.3.6 Menyelesaikan Tugas Sesuai dengan Waktu

Tabel 4.20
Tanggapan responden mengenai menyelesaikan tugas
sesuai dengan waktunya

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	27	90%
2	Setuju	3	10%
3	Biasa saja	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah

Penyelesaian tugas seorang karyawan bila dihubungkan dengan waktu penyelesaian dapat mencerminkan adanya semangat kerja. Hal ini dapat dilihat dari tabel di atas bahwa 27 responden (90%) menyatakan sangat setuju dan 3 responden (10%) menyatakan setuju.

4.3.7 Diperintah Lembur oleh Atasan

Tabel 4.21
Tanggapan responden mengenai diperintah
lembur oleh atasan

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	10	33%
2	Setuju	15	50%
3	Biasa saja	3	10%
4	Tidak setuju	2	7%
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas mengenai perintah untuk lembur ternyata karyawan selalu melaksanakannya. Hal ini dapat dilihat dari 10 responden (33%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (50%) menyatakan setuju, 3 responden (10%) menyatakan biasa saja dan 2 responden (7%) menyatakan tidak setuju.

4.3.8 Perasaan Senang terhadap Pekerjaan

Tabel 4.22
Tanggapan responden mengenai perasaan senang
terhadap pekerjaan

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	17	57%
2	Setuju	13	43%
3	Biasa saja	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 17 responden (57%) menyatakan sangat setuju dan 13 responden (43%) menyatakan setuju.

4.3.9 Tergantung pada Fasilitas yang Ada

Tabel 4.23
Tanggapan responden mengenai tergantung pada
fasilitas yang ada

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	10	33%
2	Setuju	15	50%
3	Biasa saja	2	7%
4	Tidak setuju	2	7%
5	Sangat tidak setuju	1	3%
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 10 responden (33%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (50%) menyatakan setuju, 2 responden (7%) menyatakan biasa saja, 2 responden (7%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju.

4.3.10 Keinginan Untuk Meningkatkan Karier

Tabel 4.24
Tanggapan responden mengenai keinginan
untuk meningkatkan karier

No	Tanggapan responden	Jumlah responden	Persentase
1	Sangat setuju	13	43%
2	Setuju	15	50%
3	Biasa saja	2	7%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 13 responden (43%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (50%) menyatakan setuju, 2 responden (7%) menyatakan biasa saja.

Tabel 4.25

Rekapitulasi Analisa Semangat Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	BS	S	SS
1	Apakah anda setuju, bila datang tepat waktu ketika masuk kerja ?	0%	0%	0%	53%	47%
2	Jika berada ditempat kerja dan selama bekerja, apakah anda setuju bila meninggalkan ruangan kerja ?	47%	50%	3%	0%	0%
3	Apakah anda setuju, bila selalu memperhatikan tata tertib di dalam bekerja ?	0%	0%	7%	45%	50%
4	Apakah anda setuju, bila selalu memperhatikan kehadiran atau absensi ?	0%	0%	7%	60%	33%
5	Apakah anda setuju, bila pulang kerja sebelum waktunya tanpa alasan yang tepat ?	33%	57%	7%	3%	0%
6	Apakah anda setuju bila atasan menekankan penyelesaian tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan ?	0%	0%	0%	10%	90%
7	Apabila diperintahkan untuk lembur oleh pimpinan atau atasan, apakah anda setuju melaksanakannya ?	0%	7%	10%	50%	33%
8	Apakah anda merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan ditempat kerja sekarang ini ?	0%	0%	0%	43%	57%
9	Apakah anda setuju bila di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan selalu tergantung pada alat atau fasilitas yang ada	3%	7%	7%	50%	33%
10	Apakah anda setuju bila mempunyai harapan untuk meningkatkan kerir ?	0%	0%	7%	50%	43%

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil penelitian karyawan merasakan bahwa semangat kerja karyawan yang terbaik adalah menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu.

4.4 Metode Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara kondisi fisik lingkungan kerja yang merupakan variabel X dengan semangat kerja karyawan yang merupakan variabel Y, maka digunakan rumus sebagai berikut :

Metode Koefisien Korelasi Rank Spearman

$$r_s = 1 - \left(\frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)} \right)$$

Dimana :

r_s = koefisien korelasi *rank spearman*

$\sum d_i^2$ = total selisih R (X) dan R (Y)

n = jumlah responden

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Tabel 4.26

Interprestasi terhadap Nilai r Hasil Analisis Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono (2005 : 183)

Diketahui melalui hasil perhitungan rangking variabel X dan variabel

Y beserta kuadratnya :

$$n = 30$$

$$\sum b^2 = 1,605$$

$$\rho = 1 - \left(\frac{6 \sum b^2}{n (n^2 - 1)} \right)$$

$$\rho = 1 - \left(\frac{6 \cdot 1,605}{30 (30^2 - 1)} \right)$$

$$\rho = 1 - \left(\frac{9,30}{30 (900 - 1)} \right)$$

$$\rho = 1 - \left(\frac{9,630}{(26,970)} \right)$$

$$r_s = 1 - 0,3570$$

$$= 0,643$$



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Dari hasil perhitungan korelasi di atas diperoleh koefisien korelasi (r_2) sebesar 0,643. Menurut tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien hal ini berarti ada hubungan yang cukup kuat dan positif antara kondisi fisik lingkungan kerja (variabel X) dengan semangat kerja karyawan (variabel Y), selanjutnya dilakukan analisis uji hipotesis. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui kebenaran dari perhitungan analisis korelasi yang telah diperoleh.

4.5 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui nyata atau tidaknya hubungan antara variabel kondisi fisik lingkungan kerja dengan variabel semangat kerja karyawan, maka penulis akan melakukan uji hipotesis dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} titik persentase distribusi t dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$) adalah sebagai berikut :

Hipotesis :

$H_o : \rho = 0$ tidak ada hubungan antara kondisi fisik lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan

$H_a : \rho \neq 0$ ada hubungan antara kondisi fisik lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan

$$t_o = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

$$t_o = \frac{0,643 \cdot \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0,643)^2}}$$

$$t_o = \frac{0,643 \cdot \sqrt{28}}{\sqrt{1-0,4134}}$$

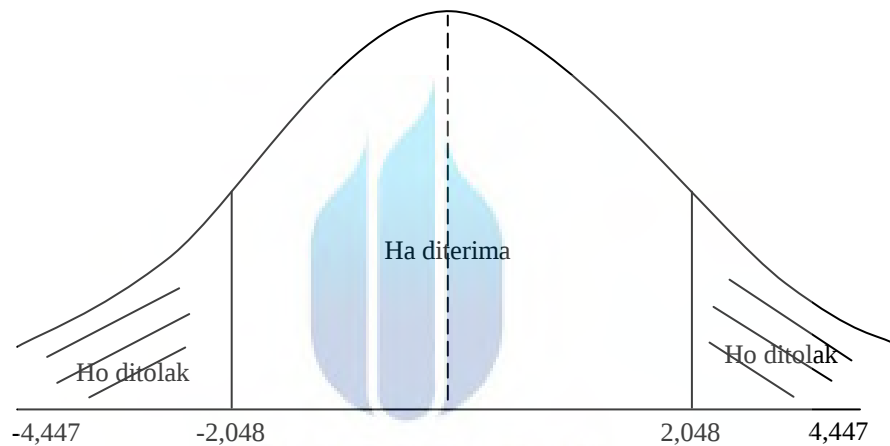
$$t_o = \frac{0,643 \cdot 5,291}{\sqrt{0,5866}}$$

$$t_o = \frac{3,4021}{0,765}$$

$$t_o = 4,447$$

Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel} . Untuk kesalahan 5% dengan uji pihak dan $dk = 28$, maka diperoleh $t_{tabel} = 2,048$. Hal ini dapat digambarkan seperti berikut :

Gambar 4.1
Daerah penentuan H_0 pada uji signifikansi korelasi



Berdasarkan hasil perhitungan dan yang ditunjukkan pada gambar, dinyatakan bahwa t_{hitung} jatuh pada daerah penolakan H_0 , atau t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa kondisi fisik lingkungan kerja mempunyai hubungan kuat dengan semangat kerja PT. Telkom Kandatel Tangerang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan berdasarkan analisa pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan dan saran guna mengetahui secara keseluruhan mengenai hubungan kondisi fisik lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Tangerang.

5.1 Kesimpulan

1. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian karyawan merasakan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja yang terbaik adalah sistem keamanan di tempat kerja.

2. Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian karyawan merasakan bahwa semangat kerja karyawan yang terbaik adalah menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu, artinya para karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi pada saat bekerja.

3. Hubungan Kondisi Fisik Lingkungan dengan Semangat Karyawan

Dari hasil analisa hubungan kondisi fisik lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan dapat dilihat bahwa antara variabel X (kondisi fisik lingkungan kerja) dengan variabel Y (semangat kerja karyawan), dilakukan analisis korelasi spearman dan diperoleh nilai r sebesar 0,643. Kemudian pengujian hipotesa terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,447 > 2,048$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehubungan dengan hal ini maka kondisi fisik lingkungan kerja

pada PT. Telkom Kandatel Tangerang memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan semangat kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas penulis memberikan saran kepada PT. Telkom Kandatel Tangerang sebaiknya perusahaan menetapkan dan mensyaratkan adanya laporan rutin untuk memajukan pelaksanaan pekerjaan, dan perusahaan harus memperbaiki semangat kerja karyawan dengan memperhatikan pulang kerja sebelum waktunya karena dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Ini dilakukan agar tercipta lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan terhadap pekerjaannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Handoko T. Hani. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara P. Anwar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Marihot, Tua. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta
- Nitisemito, Alex. S. 2005. *Manajemen Personalialia*, Ghalia, Jakarta
- Notoadmodjo, Soekirjo. 2003. *Pengembangan SDM*, Rineka Cipta, Jakarta
- Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Sedarmayati. 2002. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung
- Siagian, Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Soleh, Achmad Zanbar. 2005. *Ilmu Statistika*, Rekayasa Sains, Bandung
- Sugiono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung
- Suma'mur P.K. 2002. *Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Toko Gunung Agung, Jakarta
- Umar Husein. 2002. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Sumber lain :

www.Google.com

KUISIONER

Kepada Yth.
Bapak / Ibu
Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir di Universitas Mercu Buana
Fakultas Ekonomi, jurusan manajemen, maka saya :

- Nama : Westy Villasari Setiawan
- Nim : 03103-209

Bermaksud melakukan penelitian tentang **“Hubungan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. TELKOM (KANDATEL) TANGERANG”**.

Berdasarkan ketentuan itulah, saya mohon kesediaan Bapak / Ibu untuk dapat meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada lembaran kuisisioner terlampir, guna melengkapi penelitian yang sedang saya lakukan. Dengan segala kerendahan hati, mohon Bapak / Ibu dapat mengisi seluruh pertanyaan.

Akhirnya, atas segala bantuan, perhatian dan kesediaan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Westy Villasari Setiawan

PETUNJUK PENGISIAN

1. Data responden mohon diisi atau dipilih dengan cara memberi tanda silang (X) sesuai dengan identitas anda.
2. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner mohon di renungkan baik-baik kemudian di jawab dengan memberi tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan yang anda rasakan.
3. Penggunaan jawaban dari bapak / ibu di sini hanya untuk penelitian semata dan tidak untuk dipublikasikan.
4. Terima kasih untuk kerja sama yang telah Bapak / Ibu berikan.

BAGIAN I : KUISIONER MENGENAI DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki
b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : a. SLTP / Sederajat
b. SLTA / Sederajat
c. Diploma / Sederajat
d. S1
3. Lama Bekerja : a. Kurang dari 2 tahun
b. Antara 2 tahun sampai 5 tahun
c. antara 6 tahun sampai 8 tahun
d. lebih dari 10 tahun

**BAGIAN II : KUISIONER MENGENAI KONDISI FISIK
LINGKUNGAN KERJA**

1. Bagaimana pendapat anda, mengenai sistem penerangan ditempat kerja ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Biasa saja
 - d. Kurang baik
 - e. Tidak baik
2. Bagaimana tingkat ketenangan disekitar tempat kerja anda ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Biasa saja
 - d. Kurang baik
 - e. Tidak baik
3. Bagaimana menurut anda mengenai susunan peralatan atau perlengkapan kerja diruang kerja ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Biasa saja
 - d. Kurang baik
 - e. Tidak baik
4. Bagaimana pendapat anda mengenai sistem pertukaran udara ditempat kerja ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Biasa saja
 - d. Kurang baik
 - e. Tidak baik
5. Bagaimana kondisi alat-alat penerangan disekitar ruangan kerja anda ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Biasa saja
 - d. Kurang baik
 - e. Tidak baik
6. Menurut anda sudah baikkah lingkungan atau kondisi tempat kerja dilihat dari segi kesehatan, kebersihan dan keselamatan kerja ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Biasa saja
 - d. Kurang baik
 - e. Tidak baik

7. Bagaimana pendapat anda, tentang lingkungan dan suasana ketenangan ditempat kerja anda sudah cukup baik mendukung pekerjaan anda ?
- a. Sangat baik c. Biasa saja e. Tidak baik
b. Baik d. Kurang baik
8. Bagaimana suasana diruangan tempat anda bekerja ?
- a. Sangat baik c. Biasa saja e. Tidak baik
b. Baik d. Kurang baik
9. Selama melaksanakan pekerjaan, bagaimana keadaan udara diruangan anda?
- a. Sangat baik c. Biasa saja e. Tidak baik
b. Baik d. Kurang baik
10. Bagaimana menurut anda mengenai sistem keamanan ditempat kerja ?
- a. Sangat baik c. Biasa saja e. Tidak baik
b. Baik d. Kurang baik

BAGIAN III : KUISIONER MENGENAI SEMANGAT KERJA

11. Apakah setuju, bila anda datang tepat waktu ketika masuk kerja ?
- a. Sangat setuju c. Biasa saja e. Tidak setuju
b. Setuju d. Kurang setuju
12. Jika berada di tempat kerja dan selama bekerja, apakah anda setuju bila meninggalkan ruangan kerja ?
- a. Sangat setuju c. Biasa saja e. Tidak setuju
b. Setuju d. Kurang setuju

13. Apakah anda setuju, bila selalu memperhatikan tata tertib didalam bekerja?

- | | | |
|------------------|------------------|-----------------|
| a. Sangat setuju | c. Biasa saja | e. Tidak setuju |
| b. Setuju | d. Kurang setuju | |

14. Apakah anda setuju, bila selalu memperhatikan kehadiran atau absensi ?

- | | | |
|------------------|------------------|-----------------|
| a. Sangat setuju | c. Biasa saja | e. Tidak setuju |
| b. Setuju | d. Kurang setuju | |

15. Apakah anda setuju, bila pulang kerja sebelum waktunya tanpa alasan yang tepat?

- | | | |
|------------------|------------------|-----------------|
| a. Sangat setuju | c. Biasa saja | e. Tidak setuju |
| b. Setuju | d. Kurang setuju | |

16. Apakah anda setuju, bila atasan menekankan penyelesaian tugas pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan ?

- | | | |
|------------------|------------------|-----------------|
| a. Sangat setuju | c. Biasa saja | e. Tidak setuju |
| b. Setuju | d. Kurang setuju | |

17. Apabila diperintahkan untuk lembur oleh pimpinan atau atasan, apakah anda setuju melaksanakannya ?

- | | | |
|------------------|------------------|-----------------|
| a. Sangat setuju | c. Biasa saja | e. Tidak setuju |
| b. Setuju | d. Kurang setuju | |

18. Apakah anda merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan ditempat kerja sekarang ini ?

- | | | |
|------------------|------------------|-----------------|
| a. Sangat setuju | c. Biasa saja | e. Tidak setuju |
| b. Setuju | d. Kurang setuju | |

19. Apakah anda setuju bila di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan selalu tergantung pada alat atau fasilitas yang ada ?

- | | | |
|------------------|------------------|-----------------|
| a. Sangat setuju | c. Biasa saja | e. Tidak setuju |
| b. Setuju | d. Kurang setuju | |

20. Apakah anda setuju, bila mempunyai harapan untuk meningkatkan karier ?

- | | | |
|------------------|------------------|-----------------|
| a. Sangat setuju | c. Biasa saja | e. Tidak setuju |
| b. Setuju | d. Kurang setuju | |



Lampiran 3

**Tabel Hasil Perhitungan Variabel
Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X)**

No. Responden	Pernyataan Nomor (X)										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
2	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45
3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	45
6	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	43
7	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
8	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	45
9	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
10	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	43
12	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	44
13	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45
14	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
17	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
18	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	45
19	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	44
20	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	44
21	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	46
22	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	43
23	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	44
24	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
25	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
26	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	43
27	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
28	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	42
29	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	43
30	4	4	3	3	4	3	5	5	3	5	39
Jumlah											1.330

Sumber : Hasil kuesioner

Lampiran 4

**Tabel Hasil Perhitungan Variabel
Semangat Kerja Karyawan (Y)**

No. Responden	Pernyataan Nomor (X)										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	2	5	5	2	4	4	5	5	4	41
2	4	2	5	4	5	5	5	5	4	5	41
3	4	1	4	4	2	5	5	4	4	4	40
4	5	3	5	5	2	4	4	5	5	5	41
5	4	2	4	4	2	5	5	5	5	4	41
6	5	2	5	4	4	6	4	5	4	5	41
7	4	2	5	5	2	5	5	4	5	4	43
8	4	2	4	4	2	5	4	5	5	5	40
9	5	1	5	4	2	5	5	4	4	4	39
10	4	2	3	5	2	5	4	5	5	5	40
11	5	1	5	4	2	5	5	4	4	4	39
12	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	42
13	4	1	5	5	2	5	5	4	4	4	39
14	5	2	4	4	2	5	4	5	5	5	41
15	4	1	5	4	1	5	5	4	4	4	37
16	5	2	4	5	2	5	4	5	5	5	42
17	4	1	5	4	1	5	5	4	4	4	37
18	5	2	4	5	2	5	4	4	5	4	42
19	4	1	5	4	1	5	5	5	4	5	39
20	5	2	4	4	2	5	4	4	4	4	38
21	4	1	5	5	1	5	4	5	4	5	39
22	5	2	4	4	2	5	4	4	4	4	38
23	4	1	5	4	1	5	4	5	3	4	36
24	5	2	4	5	2	5	4	4	2	5	38
25	4	1	4	4	1	5	4	5	4	4	36
26	5	2	5	4	1	5	3	4	3	5	36
27	4	2	4	5	1	5	2	5	4	4	36
28	5	1	5	4	1	5	3	4	3	5	36
29	4	1	4	3	1	5	2	5	1	3	29
30	5	1	3	3	2	4	3	5	4	3	33
Jumlah											1.158

Sumber : Hasil kuesioner

Lampiran 5

Rangking Variabel X dan Variabel Y Beserta Selisih Kuadratnya

No. Responden	X	Y	R (X)	R (Y)	Di	di²
1	48	41	2	6.5	-4.5	-20.25
2	45	41	11.5	.65	5	25
3	46	40	5.5	11.5	-6	36
4	45	41	11.5	6.5	5	25
5	45	41	11.5	6.5	5	25
6	43	41	23.5	6.5	17	289
7	46	43	5.5	1	4.5	20.25
8	45	40	11.5	11.5	0	0
9	44	39	18	16	2	4
10	46	40	5.5	11.5	-6	36
11	43	39	23.5	16	7.5	56.25
12	44	42	18	2.5	15.5	240.25
13	45	39	11.5	16	-4.5	20.25
14	45	41	11.5	6.5	5	25
15	42	37	27.5	22.5	5	25
16	49	42	1	2.5	-1.5	2.25
17	43	37	23.5	22.5	1	1
18	45	42	11.5	11.5	0	0
19	44	39	18	16	2	4
20	44	38	18	20	-2	4
21	46	39	5.5	16	-10.5	110.25
22	43	38	23.5	20	3.5	12.25
23	44	36	18	26	-8	64
24	47	38	3	20	-17	289
25	41	36	29	26	3	9
26	43	36	23.5	26	-2.5	6.25
27	45	36	11.5	26	-14.5	210.25
28	42	36	27.5	26	1.5	2.25
29	43	29	23.5	30	-6.5	42.25
30	39	33	30	29	1	1
Σ						1.605

Sumber : Hasil kuesioner

CURRICULUM VITAE

Westi Vilasari Setiawan

Jakarta, 30 Januari 1985

Mulia Asri II Blok F 2/18 Perum Citra Raya

Cikupa, Tangerang

Hp. (021) 9567 1384 / 0856 9337 4441

Email: westye_wvs@yahoo.com

PENDIDIKAN FORMAL

- Tahun 1991 – 1997 SD Bank Dagang Negara, Jakarta
- Tahun 1997 – 2000 SLTP Negeri 13, Tangerang
- Tahun 2000 – 2003 SMU Nusa Putra, Tangerang
- Sekarang Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen
Universitas Mercu Buana, Jakarta Barat

PENGALAMAN ORGANISASI

- Anggota UKM Paduan Suara
- Ka. IPSI Universitas Mercu Buana
- Anggota UKM Bela Diri (Perisai Diri)