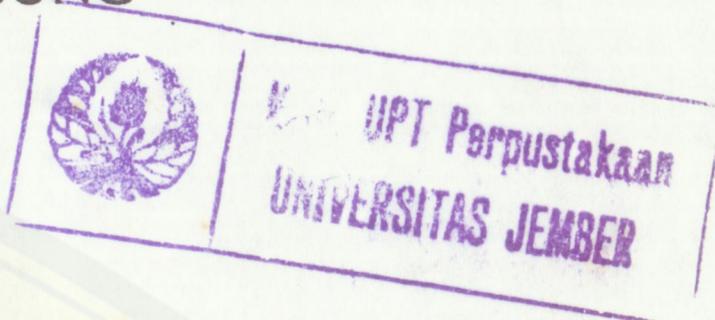


PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PADA PERUM PEGADAIAN
CABANG TULUNGAGUNG



SKRIPSI



Oleh :

Didik Hermawan

NIM : 980810201144

Agg.	Hadiah	Klass
	Pembelian	658.3
Terima	Tgl, 26 MAY 2003	HER
No. Induk :		P-1

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER

2003

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PADA PERUM PEGADAIAN
CABANG TULUNGAGUNG

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Didik Hermawan

N. I. M. : 980810201144

J u r u s a n : Manajemen

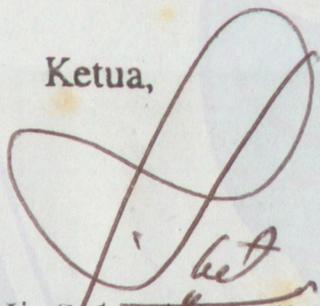
telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

19 April 2003

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar S a r j a n a dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

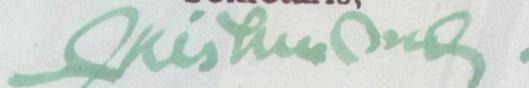
Ketua,



Dra. Hj. Suhartini Sudjak

NIP. 130 368 797

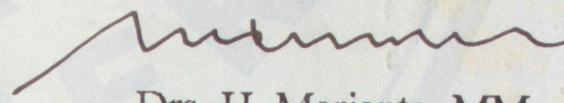
Sekretaris,



Drs. NG. Krishnabudi

NIP. 131 759 837

Anggota,



Drs. H. Marjanto, MM

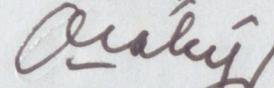
NIP. 130 324 100

Mengetahui/Menyetujui

Universitas Jember

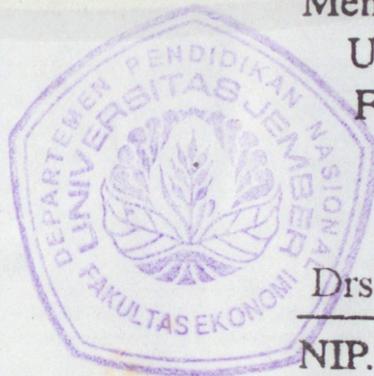
Fakultas Ekonomi

Dekan,



Drs. H. Liakip, SU

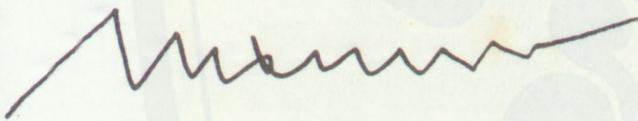
NIP. 130 531 976



TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja
Karyawan Pada Perum Pegadaian Cabang Tulungagung
Nama Mahasiswa : Didik Hermawan
NIM : 980810201144
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

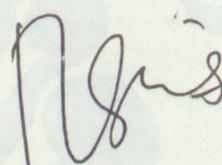
Pembimbing I



Drs. H. Marjanto, MM

NIP : 130 324 100

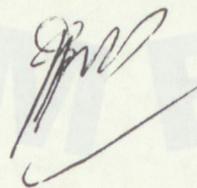
Pembimbing II



Purnamie Titisari, SE, MSi

NIP : 132 258 070

Ketua Jurusan



Dra. Diah Yuli Setiarini, MSi

NIP : 131 624 474

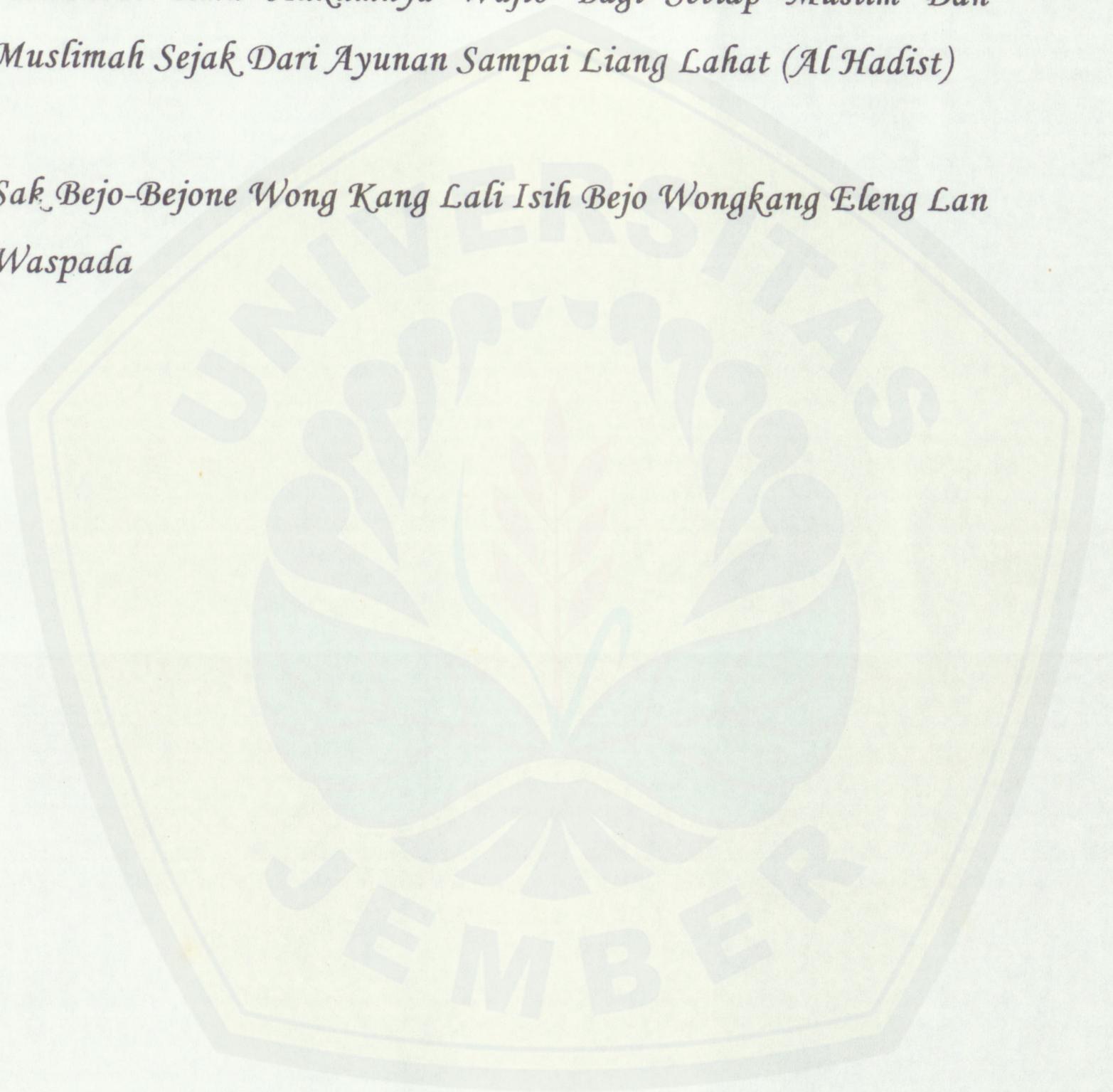
SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- * *Ayahku dan Ibundaku (Bapak Siswandi dan Ibu Suprihatin) yang sangat aku hormati dan aku sayangi, kuucapkan terima kasih banyak atas semua keringat yang engkau kucurkan yang tiada mengenal waktu dan tiada mengenal penderitaan akhirnya semua bisa lulus dengan memuaskan. Aku tidak bisa membalas kebaikanmu, aku hanya bisa berbakti kepadamu dan kuucapkan beribu-ribu terima kasih kepadamu.*
- * *Adik-adikku(Sony dan Siska) yang kusayang.*
- * *Insan yang dengan sifat kerasnya telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian dan dukungan sehingga hidup ini penuh dengan warna-warni kenangan dan pengalaman yang tidak terlupakan (thanks for Ety, I hope we are together)*

MOTTO

Menuntut Ilmu Hukumnya Wajib Bagi Setiap Muslim Dan Muslimah Sejak Dari Ayunan Sampai Liang Lahat (Al Hadist)

Sak Bejo-Bejone Wong Kang Lali Isih Bejo Wongkang Eleng Lan Waspada



ABSTRAKSI

Penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perum Pegadaian Cabang Tulungagung” dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (kondisi tempat kerja, hubungan kerjasama antar karyawan, dan program pelayanan karyawan) baik secara serentak maupun secara parsial terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu juga untuk mengetahui besar pengaruh lingkungan kerja (kondisi tempat kerja, hubungan kerjasama antar karyawan, dan program pelayanan karyawan) terhadap semangat kerja karyawan. Karyawan yang diteliti mencakup tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap pada Perum Pegadaian Cabang Tulungagung.

Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Cabang Tulungagung dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja yang meliputi kondisi tempat kerja (X_1), hubungan kerjasama antar karyawan (X_2), dan program pelayanan karyawan (X_3) mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y). Dengan menggunakan uji-F dapat diketahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan secara serentak yang dapat dilihat dari hasil uji-F yaitu besarnya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,395 > 3,15$) yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja yang meliputi kondisi tempat kerja (X_1), hubungan kerjasama antar karyawan (X_2), dan program pelayanan karyawan (X_3) secara serentak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap semangat kerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja yang meliputi kondisi tempat kerja (X_1), hubungan kerjasama antar karyawan (X_2), dan program pelayanan karyawan (X_3) mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan secara individu digunakan uji-t yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa variabel kondisi tempat kerja ($3,343 > 2,093$) dan program pelayanan karyawan ($2,772 > 2,093$) berarti mempunyai pengaruh nyata terhadap semangat kerja karyawan sedangkan untuk hubungan kerjasama antar karyawan ($0,094 < 2,093$) menunjukkan pengaruh yang tidak nyata terhadap semangat kerja karyawan. Dengan menggunakan koefisien determinasi berganda dapat diketahui proporsi sumbangan variabel lingkungan kerja yang meliputi kondisi tempat kerja (X_1), hubungan kerjasama antar karyawan (X_2), dan program pelayanan karyawan (X_3) terhadap semangat kerja karyawan yaitu sebesar 57% sedangkan sisanya sebesar 43% dipengaruhi variabel lain.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Pada penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan baik berupa materiil dan moril yang tak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu sudah selayaknya penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Drs. H. Liakip, SU, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
2. Ibu Dra. Diah Yulisetiari, MSi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Drs. H. Marjanto, MM, selaku dosen Pembimbing I yang selalu memberikan pengarahan dan saran-saran yang sangat membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Ibu Purnamie Titisari, SE, MSi, selaku dosen pembimbing II yang dengan teliti, sabar, dan dengan sangat baiknya membantu penulis sampai hal yang sekecil-kecilnya.
5. Bapak Sri Kusnanto selaku Manajer Perum Pegadaian Cabang Tulungagung, karena telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
6. Kepada semua karyawan Perum Pegadaian Cabang Tulungagung yang telah membantu penulis dalam penelitian ini.
7. Bapak dan Ibuku yang teramat sangat aku kasihi dan sayangi, Terima kasih atas semua yang telah diberikan kepada saya mulai dari saya TK sampai PT. Hormat dan patuhku padamu. Pengorbananmu sungguh banyak dan tidak ternilai harganya.
8. Adik-adikku Sony dan Siska yang aku sayangi, terima kasih banyak atas dukungan dan keceriaan dalam hidup ini.

9. Seseorang yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, dan dukungan sehingga penulisan skripsi ini. *Thank's for* Ety Kumalasari, semoga kita selalu bersama.
10. Sahabat-sahabatku Trias, Fajar, Yusuf, Taufik, Simon atas bantuannya.
11. Keluarga besar kost-kostan Jl Bangka III/19 (Dwi, Zamroni, Simon, Pebri, Yoseph, Oni, Erse, Rio, Sky, Weny, Santa, Azis, Benny), terima kasih atas kebersamaannya.
12. Teman-temanku di team sepak bola (Hadi, Risky, Lesus, Ranu, Riza H, Riza P, Catur, Yusuf, Endik, Fahmi, Taufik, Sigit, Putra, Teguh, Dedek, Trias)
13. Teman-teman Manajemen Genap 1998, atas kekompakkannya.
14. Terima kasih pada teman-teman FKMT atas persaudaraan dan kebersamaan.
15. Almamaterku tercinta kampus perjuangan Universitas Jember yang membantu penulis selama ini, dan juga pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.

Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan. Penulis juga menyadari segala keterbatasan yang dimiliki sehingga skripsi ini tidak lepas dari kesalahan, maka kritik dan saran yang membangun penulis harapkan dari pembaca.

Jember, Februari 2003

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
ABSTRAKSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	3
1.3.1 Tujuan Penelitian	3
1.3.2 Manfaat Penelitian	3
1.4 Batasan Masalah.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	4
2.2 Landasan Teori	5
2.2.1 Pengertian dan Arti Penting Lingkungan Kerja	5
2.2.2 Faktor-Faktor yang menentukan Lingkungan Kerja	6
2.2.3 Pengertian dan Arti Penting Semangat Kerja	12
2.2.4 Indikasi Rendahnya Semangat Kerja	14
2.2.5 Penyebab Rendahnya Semangat Kerja	15

2.2.6	Cara-cara meningkatkan Rendahnya Semangat Kerja	16
2.2.7	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja	16

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Rancangan Penelitian	17
3.2	Skala Pengukuran	17
3.3	Prosedur Pengumpulan Data	18
3.3.1	Jenis Data	18
3.3.2	Metode Pengumpulan Data	19
3.4	Definisi Operasional	19
3.4.1	Lingkungan Kerja	19
3.4.2	Semangat Kerja	20
3.5	Metode Analisis Data	20
3.5.1	Analisis regresi Linier Berganda	20
3.5.2	Uji-t	21
3.5.3	Uji-F	22
3.5.4	Analisis Koefisien Determinasi Berganda	23
3.6	Kerangka Pemecahan Masalah.....	24

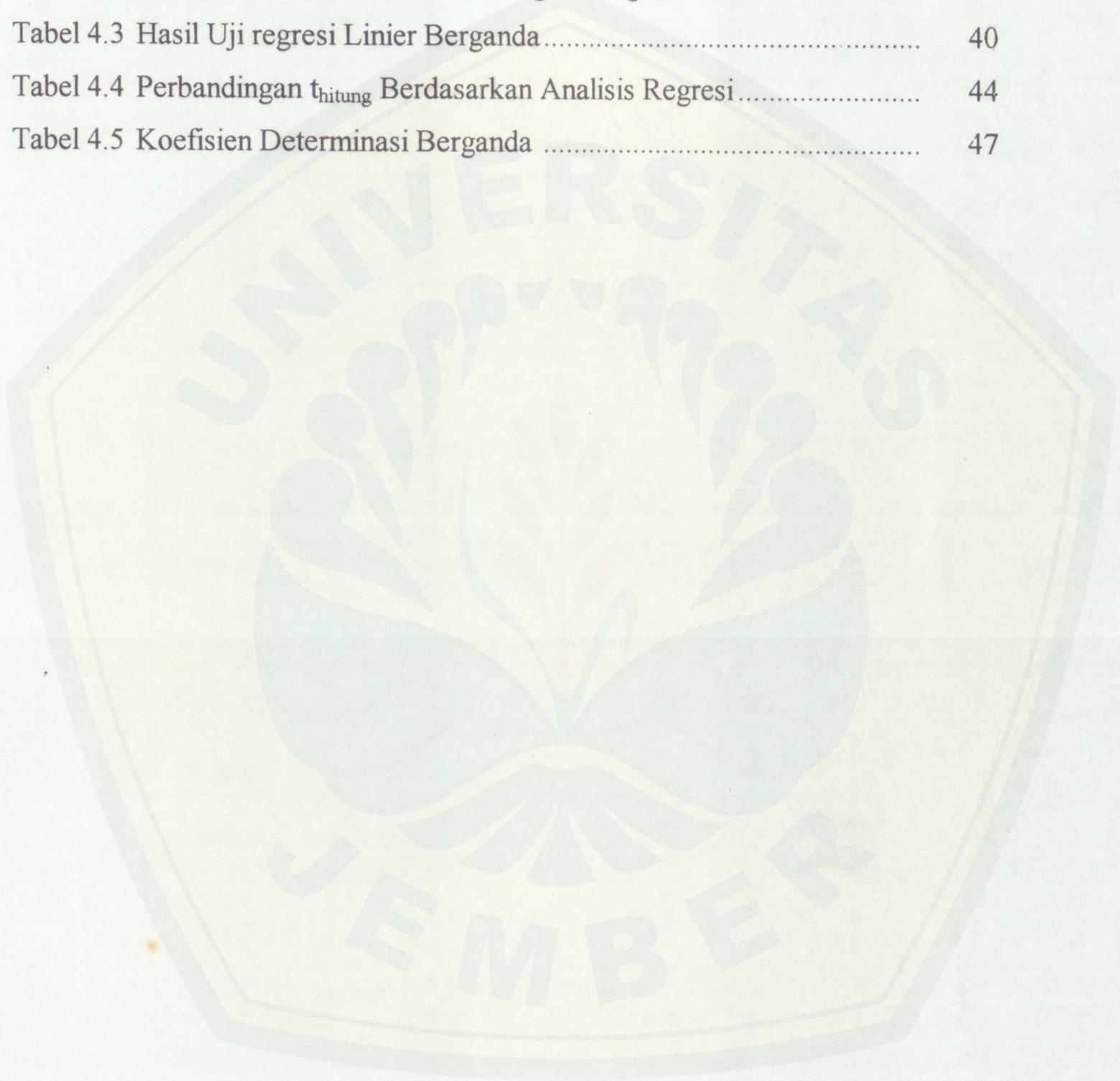
BAB IV PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Perusahaan	26
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	26
4.1.2	Visi dan Misi Pegadaian	28
4.1.3	Tujuan Pegadaian.....	28
4.1.4	Struktur Organisasi	29
4.1.5	Kegiatan Perusahaan	33
4.1.6	Aspek Personalia	35
4.1.4	Aspek Pemasaran.....	36
4.1.6	Aspek Keuangan.....	37
4.2	Analisis Data.....	38
4.2.1	Profil Responden.....	38

4.2.2	Rekapitulasi Data Mentah Hasil Kuisisioner.....	38
4.2.3	Analisis Regresi Linier Berganda	40
4.2.4	Analisis Hasil Uji-F	41
4.2.5	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja (Kondisi Tempat Kerja, Hubungan Kerjasama Antar Karyawan, Program Pelayanan Karyawan) terhadap Semangat Kerja Karyawan Perum Pegadaian Cabang Tulungagung	42
4.2.6	Analisis Koefisien Determinasi Berganda	46
4.3	Pembahasan	47
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan	49
5.2	Saran	50
DAFTAR PUSTAKA		51
LAMPIRAN.....		53

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Kebijakan Tarif Sewa Modal	34
Tabel 4.2 Rekapitulasi Data mentah Masing-masing Variabel.....	39
Tabel 4.3 Hasil Uji regresi Linier Berganda.....	40
Tabel 4.4 Perbandingan t_{hitung} Berdasarkan Analisis Regresi.....	44
Tabel 4.5 Koefisien Determinasi Berganda	47

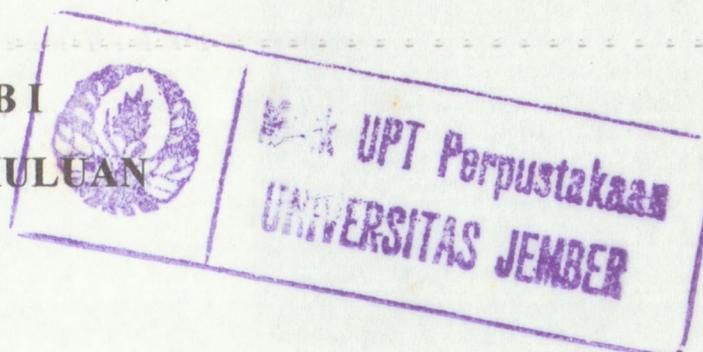


DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perum Pegadaian Cabang Tulungagung.....	29
Gambar 4.2 Kurve Normal Uji Hipotesis Satu Arah Variabel Kondisi Tempat Kerja (X_1), Hubungan Kerjasama Antar Karyawan (X_2), Program Pelayanan Karyawan (X_3) Terhadap Semangat Kerja Dengan Menggunakan Uji - F.....	42
Gambar 4.3 Kurve Normal Uji Hipotesis Dua Arah Variabel Kondisi Tempat Kerja (X_1) Dengan t_{test}	44
Gambar 4.4 Kurve Normal Uji Hipotesis Dua Arah Variabel Hubungan Kerjasama Antar Karyawan (X_2) Dengan t_{test}	45
Gambar 4.5 Kurve Normal Uji Hipotesis Dua Arah Variabel Program Pelayanan Karyawan Dengan t_{test}	46

BAB I
PENDAHULUAN



1.1 Latar Belakang Masalah

Berdirinya suatu perusahaan selalu diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Pada dasarnya tujuan itu sama, tetapi proses pencapaiannya yang berbeda. Tujuan perusahaan yang merupakan penerjemahan dari visi perusahaan adalah untuk mencapai keuntungan yang maksimal dan untuk menjamin kredibilitas dan kelangsungan hidup perusahaan atau instansi.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kemampuan manajer dalam mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan. Pengelolaan yang dilakukan meliputi kegiatan pemasaran, keuangan, produksi, administrasi, serta personalia dan umum. Fungsi personalia dalam perusahaan merupakan motor penggerak yang menentukan berjalan atau tidaknya fungsi-fungsi perusahaan yang lain. Dalam hal ini karyawan yang merupakan variabel hidup dengan berbagai sifat dan kemampuannya memberikan pengaruh sangat besar bagi keberhasilan sistem kerja perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya.

Untuk dapat merealisasikan tujuan perusahaan, selain diperlukan keharmonisan pengelolaan sumber daya, perusahaan juga dituntut untuk dapat menciptakan semangat kerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kondisi ketegangan emosi, proses berpikir atau proses bekerja seseorang atau karyawan.

Dalam bekerja karyawan memerlukan lingkungan tempat kerja yang dapat memberikan ketenangan atau bisa mendukung proses kerjanya. Untuk itu perlu adanya penanganan khusus tentang lingkungan oleh pihak manajemen. Penanganan lingkungan yang dapat dilakukan antara lain, dengan memberikan fasilitas-fasilitas kepada karyawan, misalnya kebersihan tempat kerja, penerangan tempat kerja, kesejahteraan karyawan dan sebagainya.

Dengan penanganan lingkungan kerja yang baik dimaksudkan agar perusahaan dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap semangat kerja karyawan. Semangat kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan produktivitas karyawan yang tinggi akan memudahkan perusahaan dalam upayanya meningkatkan produktivitas perusahaan. Nitisemito (1996;106) mengemukakan bahwa lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

1.2 Rumusan Masalah

Seperti halnya perusahaan-perusahaan yang lain Perum Pegadaian Cabang Tulungagung melakukan upaya seoptimal mungkin untuk dapat memberikan kepuasan kepada nasabah. Upaya tersebut diantaranya melalui peningkatan semangat kerja yang didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah dan mampu menjaga produktivitas kerja karyawannya.

Pihak manajemen juga menyadari bahwa semangat kerja sangat dipengaruhi oleh kenyamanan dan keharmonisan lingkungan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga perlu disusun perencanaan secara cermat (Nitisemito, 1996;148). Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka pokok permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Cabang Tulungagung?
- 2 Seberapa besar pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Cabang Tulungagung?

BAB II TINJAUAN PUSTAKA



2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Riady (1990) dengan judul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Percetakan "Megah" Arjasa, Jember. Hasil analisis penelitian terhadap tanggapan responden mengenai lingkungan fisik di percetakan, mayoritas menyatakan baik dengan prosentase 65,179% dan cukup baik 31,35%, kurang 2,678%. Sedangkan analisis mengenai semangat kerja karyawan, yang menyatakan baik sebesar 73,809%, sedang 23,809%, dan kurang sebesar 2,382%. Setelah dihitung dengan korelasi linier berganda menghasilkan 0,9461 yang berarti antara lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan terdapat pengaruh. Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh lingkungan kerja fisik saja seperti penyiaran, kebisingan, warna ruang kerja, fasilitas kamar kecil, dan peranan musik di kantor terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ma'ruf (1998) pada PT. Blambangan Raya di Muncar Banyuwangi yang memfokuskan pada hubungan kondisi kerja, hubungan kerjasama karyawan dan program pelayanan karyawan dan program pelayanan karyawan (variabel lingkungan kerja) dengan semangat kerja adalah bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan. Dengan menggunakan korelasi *Rank Spearman* nilai yang didapat adalah 0,7398 yang berarti antara lingkungan kerja dengan semangat kerja memiliki hubungan yang cukup kuat. Nilai ini kemudian diperkuat oleh uji-t yang memiliki nilai 6,979 yang berarti lebih besar dari t-tabel dengan $\alpha=0,05$ yaitu 1,684. Penelitian ini hanya memfokuskan pada ada tidaknya hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel semangat kerja karyawan. Namun kita tidak bisa mengetahui seberapa besar pengaruh yang bisa diberikan oleh variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan baik secara serentak maupun parsial pada PT. Blambangan Raya di Muncar Banyuwangi.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian dan Arti Penting Lingkungan Kerja

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat kerja dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan, karena mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Nitisemito (1996:109) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Ahyari (1999:124) mengemukakan pendapatnya mengenai perbedaan lingkungan kerja dengan kondisi tempat kerja yaitu lingkungan kerja dalam hal ini merupakan lingkungan dimana para karyawan itu bekerja, sedangkan kondisi tempat kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan demikian kondisi tempat kerja ini termasuk salah satu unsur lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja, meliputi kondisi tempat kerja, hubungan kerja sama antar karyawan, dan program pelayanan karyawan.

Hubungan antara lingkungan kerja yang baik dengan tingginya tingkat produktivitas kerja para karyawan di dalam suatu perusahaan tidak perlu diragukan lagi. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan aktivitas kerja di dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Dengan demikian tingkat efisiensi di dalam perusahaan secara keseluruhan dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka sudah selayaknya apabila manajemen perusahaan mempertimbangkan lingkungan kerja bagi para karyawan perusahaan tersebut dengan sebaik-baiknya. Dengan lingkungan kerja yang baik maka semangat kerja karyawan dapat meningkat, sehingga produktivitas karyawan dapat dipertahankan pada tingkat yang tinggi.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Menentukan Lingkungan Kerja

Untuk dapat mengadakan penyusunan lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan dengan baik, manajemen perusahaan yang bersangkutan harus benar-benar mengetahui tentang lingkungan kerja yang dipersiapkan perusahaannya tersebut. Hal ini dilaksanakan dengan baik apabila manajemen perusahaan yang bersangkutan juga mengetahui unsur-unsur yang menentukan lingkungan kerja untuk para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut.

Adapun faktor-faktor yang menentukan lingkungan kerja antara lain :

a. Kondisi Tempat Kerja

Ahyari (1999:147) mengatakan bahwa kondisi tempat kerja adalah kondisi yang dipersiapkan oleh pihak manajemen perusahaan yang bersangkutan pada tempat kerja yang disediakan oleh perusahaan tersebut. Manajemen perusahaan sudah selayaknyalah apabila mempertimbangkan kondisi tempat kerja karyawan yang tepat sehingga para karyawan perusahaan tersebut dapat bekerja dengan baik. Beberapa macam kondisi tempat kerja yang dapat dipersiapkan manajemen perusahaan yang bersangkutan menurut Nitisemito (1990:110) adalah :

1) Pewarnaan

Masalah penggunaan warna didalam lingkungan kerja dalam perusahaan pada umumnya belum mendapatkan perhatian yang semestinya oleh manajemen perusahaan. Masalah penggunaan warna di dalam perusahaan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap aktivitas kerja para karyawan. Pemilihan warna mempunyai pengaruh yang besar terhadap manusia. Misalnya karyawan yang bekerja ditempat yang bercat kusam atau warna tidak cerah tentu akan cepat merasa bosan.

Pada dasarnya pemilihan warna yang dilaksanakan oleh manajemen perusahaan mempunyai tujuan untuk lebih memperjelas pengamatan para karyawan perusahaan tersebut pada obyek pekerjaannya. Pemilihan warna juga dipengaruhi oleh sistem penerangan yang dipergunakan dalam perusahaan yang bersangkutan. Hal ini akan berpengaruh pada proses pembauran sinar yang dilaksanakan di dalam ruangan perusahaan tersebut.

Masalah pewarnaan ini bukan hanya pewarnaan dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan alat-alat kerja, bahkan pewarnaan dari seragam karyawan pun perlu mendapat perhatian. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memilih warna-warna yang dapat mendorong semangat kerja karyawan.

2) Kebersihan

Setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab hal ini mempengaruhi kesehatan. Dengan lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi kesehatan kejiwaan serta dapat menimbulkan rasa senang seseorang dalam bekerja. Faktor kebersihan merupakan faktor yang penting, terutama bagi karyawan. Bagi seseorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang (Nitisemito, 1996:114). Dengan rasa senang tersebut akan mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat. Kebersihan lingkungan kerja bukan saja terletak pada ruang kerjanya saja, tetapi juga ruangan yang lain yang merupakan tanggungjawab dari semua karyawan. Dalam menjaga kebersihan ini bukan merupakan tanggung jawab petugas kebersihan saja, namun setiap karyawan harus ikut bertanggung jawab menjaga kebersihan tempat mereka bekerja.

3) Pertukaran udara

Pertukaran udara atau pengaturan suhu yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan. Suhu udara di dalam ruang kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Pertukaran udara yang cukup menyebabkan kesegaran fisik bagi karyawan, namun bila pertukaran udaranya kurang menyebabkan rasa pengap, dapat menimbulkan kelelahan bagi karyawan. Hal ini mengakibatkan semangat kerja menurun. Oleh karena itu manajemen perusahaan sedapat mungkin mempersiapkan ruang kerja, dengan tingkat temperatur yang paling sesuai dan memadai. Menurut Ahyari (1999:172-175) ada beberapa cara yang dilakukan perusahaan untuk pengaturan suhu udara dalam ruang kerja meliputi : ventilasi yang cukup pada gedung kantor, pemasangan kipas angin, pemasangan *air conditioning*, pemasangan *humidifier* .

4) Penerangan

Penerangan yang cukup akan mempengaruhi kecermatan karyawan untuk melihat dan mengamati pekerjaan serta peralatan yang dipergunakan, sehingga tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dapat dikurangi. Sebaliknya bila penerangan yang kurang, maka kualitas kerja karyawan akan menurun, tingkat kesalahan besar sehingga semangat kerja karyawan menurun. Ahyari (1999:149) mengatakan bahwa tingkat penerangan yang cukup didalam ruang kerja akan sangat membantu karyawan didalam usaha peningkatan produktifitas kerja, peningkatan keamanan kerja serta keberhasilan proses produksi dalam perusahaan.

Lebih lanjut Ahyari (1999:150-155) menyatakan bahwa

Ada beberapa keuntungan yang diperoleh dengan menerapkan sistem penerangan yang tepat yaitu terdapat kenaikan tingkat produksi, terdapat perbaikan kualitas pekerjaan para karyawan, tingkat kecelakaan yang terjadi dapat berkurang, terdapat kemudahan pengamatan dan pengawasan, terdapat peningkatan gairah kerja para karyawan, tingkat perputaran karyawan berkurang, kerusakan barang dalam proses berkurang, biaya produksi dapat ditekan.

Sistem penerangan yang tepat bagi ruang kerja bukan memberi penerangan yang terang benderang saja, namun harus terdapat sinar yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan serta terdapat distribusi cahaya yang merata sehingga tidak terdapat kontras didalam ruang kerja karyawan.

5) Kebisingan

Tujuan utama dari pengaturan dan pengendalian dari ruangan bising didalam ruang kerja karyawan adalah untuk menjaga kepekaan pendengaran para karyawan yang bersangkutan. Dengan adanya pengendalian suara serta pengaturan suara yang memadai, diharapkan kepekaan pendengaran karyawan masih tetap dalam kondisi yang normal atau apabila mengalami penurunan, maka penurunan tersebut merupakan penurunan kepekaan pendengaran yang tidak berarti.

Beberapa metode yang dapat dipergunakan untuk pengendalian dan pengaturan suara bising seperti yang dikemukakan oleh Ahyari (1999:177) adalah sebagai berikut: pengendalian sumber suara, isolasi dari suara, penggunaan peredam suara, penggunaan sistem akustik, pemakaian alat perlindungan telinga.

b. Hubungan Kerja Sama Antar Karyawan

Kerja sama menunjukkan suatu kegiatan yang dilaksanakan secara bersama-sama satu sama lain untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama yang baik dapat memperlancar aktivitas pekerjaan. Ahyari (1999:192) mengatakan bahwa hubungan kerjasama yang baik akan dapat menimbulkan rasa aman terhadap karyawan perusahaan yang bersangkutan di dalam pelaksanaan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dan perlu adanya kerjasama. Dengan adanya hubungan karyawan yang baik, maka para karyawan akan dapat menghindarkan diri dari konflik-konflik yang timbul di dalam perusahaan.

Jadi dalam bekerja sama semua karyawan dituntut untuk dapat berinteraksi secara intensif dengan yang lain, sehingga dari interaksi tersebut akan terbentuk kebersamaan dan rasa saling memiliki antara karyawan yang satu dengan yang lain. Keberadaan mereka merupakan satu tim yang utuh. Dengan demikian akan menghasilkan suatu hasil kerja yang baik dan pada akhirnya dapat memberikan kontribusi yang baik pula bagi perusahaan.

c. Program Pelayanan Karyawan

Penyediaan fasilitas karyawan oleh perusahaan bermacam-macam pilihannya. Pelayanan karyawan ini diupayakan mampu untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Program pelayanan karyawan dikelompokkan menjadi tiga bagian (Ranupandoyo dan Husnan, 1990:276), yaitu :

1) Program yang menyangkut kesejahteraan karyawan

Program ini dirancang dan dilaksanakan oleh perusahaan untuk memberikan kesejahteraan bagi karyawan agar mereka tenang bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan. Melalui program ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja bagi karyawan. Adapun bentuk dari program kesejahteraan karyawan ini antara lain :

a) Pensiun

Perusahaan memberikan pensiun ini dalam bentuk sejumlah uang tertentu secara berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja dalam waktu yang lama, atau setelah mencapai suatu batas usia tertentu.

b) Asuransi

Perusahaan memberikan program asuransi baik yang berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan maupun asuransi kecelakaan. Di sini perusahaan melakukan kerjasama dengan perusahaan asuransi untuk menanggung asuransi karyawannya. Perusahaan yang mengadministrasi pembayaran provisinya, yang menjadi tanggung jawab dari perusahaan atau karyawan atau kombinasi antara perusahaan dan karyawan. Jadi provisi dapat dibayar oleh perusahaan atau oleh karyawan dengan potongan gaji atau kombinasinya.

c) Pemberian kredit

Pemberian kredit kepada karyawan diorganisir oleh manajemen perusahaan atau oleh karyawan itu sendiri dengan mendirikan koperasi simpan pinjam yang bertujuan untuk membantu para karyawan dalam hal keuangan.

2) Program yang menyangkut rekreasi dan hiburan

Program fasilitas hiburan dan rekreasi yang diberikan oleh perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu :

a) Kegiatan olahraga

Kegiatan olahraga dimaksudkan untuk memelihara kesehatan serta untuk mengejar prestasi, karena suatu perusahaan yang mempunyai klub olahraga yang menonjol prestasinya akan merupakan publikasi bagi perusahaannya.

b) Kegiatan sosial

Perusahaan memberikan pelayanan kepada karyawan dengan melakukan darmawisata bersama-sama atau membentuk kelompok-kelompok khusus seperti musik dan lain sebagainya.

c) Fasilitas lain-lain

Perusahaan juga memberikan fasilitas lain kepada karyawan yaitu fasilitas tempat ibadah, pemberian pinjaman, dan lain-lain.

fasilitas kendaraan untuk pelaksanaan pekerjaan, bingkisan lebaran, pemberian beasiswa bagi anak-anak karyawan, dan sebagainya.

2.2.3 Pengertian dan Arti Penting Semangat Kerja

Suatu perusahaan yang ingin meningkatkan semangat kerja karyawannya haruslah selalu berusaha memupuk dan mencari cara agar semangat kerja dapat tumbuh. Jadi apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja, maka mereka itu akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja maka pekerjaan akan mudah diselesaikan, kerusakan akan dapat diperkecil.

Setiap kebutuhan manusia pada dasarnya dapat terpenuhi dengan cara bekerja. Tujuan akan dapat tercapai apabila manusia lebih giat dan lebih bersemangat. Membahas tentang semangat kerja, terlebih dahulu kita perlu mengetahui pengertian semangat kerja. Nitisemito (1996:96) membedakan pengertian semangat kerja dengan kegairahan kerja, sebagai berikut

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dari pengertian tersebut pada dasarnya semangat kerja adalah keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku individu untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Apabila mampu meningkatkan semangat kerja, perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja karyawan diharapkan pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan *labour turn over* dapat diperkecil. Untuk memperjelas variabel dari semangat kerja terdapat beberapa indikator untuk mengukurnya sebagaimana yang disebutkan As'ad (1998:127) :

a. kedisiplinan kerja

Kedisiplinan kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis atau tidak, serta sikap

menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (1990:214) beberapa sebab yang mempengaruhi kedisiplinan suatu organisasi adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, dan hubungan kemanusiaan. Selanjutnya ada hal-hal yang menunjang peningkatan disiplin kerja (Nitisemito, 1996:207) antara lain kesejahteraan karyawan, ancaman, ketegasan pemimpin, keteladanan pemimpin. Dengan demikian dengan adanya kedisiplinan kerja dari para karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

b. kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Adapun indikator yang dipakai adalah kedisiplinan, moral kerja, *labour turn over* yang rendah (Hasibuan, 1990:223). Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (1990:225) adalah sebagai berikut :

- 1) balas jasa yang adil dan layak
- 2) penempatan yang tepat sesuai keahlian
- 3) berat ringannya pekerjaan
- 4) suasana dan lingkungan kerja
- 5) peralatan yang menunjang pekerjaan
- 6) sikap pemimpin dalam kepemimpinan
- 7) sikap pekerjaan monoton atau tidak

c. tanggung jawab

Semangat kerja dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya khususnya dan perusahaan pada umumnya. Tanggung jawab dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan sikapnya jika perusahaan menghadapi kesukaran. Bertanggung jawab tidaknya karyawan dapat dilihat dari sikap dan tindakannya terhadap pekerjaan yang dibebankan, jika karyawan tersebut melaksanakan secara sukarela pekerjaan yang diberikan kepadanya berarti karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang tinggi dan sebaliknya.

d. kegairahan kerja

Menurut Nitisemito (1990:170) kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kegairahan kerja memperlihatkan bahwa seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan senang hati, tidak mengeluh, kerja dengan puas, saling membantu dan sebagaimana kegairahan kerja dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi, karena seseorang karyawan akan menerima keadaan yang ada dalam perusahaan dengan sepenuh hati.

Oleh karena itu pertimbangan-pertimbangan mengenai semangat kerja tergantung pada beberapa kenyataan. Kemudian kenyataan tersebut harus ditafsirkan melalui penilaian semangat kerja. Hal ini dapat mengakibatkan adanya kesimpulan yang tidak tepat. Dengan demikian seorang karyawan yang datang terlambat dalam bekerja dapat menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan tersebut rendah. Akan tetapi kita tidak boleh menyimpulkan setiap perilaku karyawan yang negatif sebagai bentuk rendahnya semangat kerja. Kita juga perlu mengetahui penyebab menurunnya atau rendahnya semangat kerja karyawan.

Segala bentuk aktivitas kerja karyawan memang dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan. Oleh karena itu penting sekali bagi pihak manajemen untuk selalu memantau segala aktivitas kerja karyawannya. Dengan pemantauan atau pengawasan itu pihak manajemen dapat melihat bagaimana kondisi semangat kerja karyawannya, mengalami penurunan atau masih dalam kondisi baik.

2.2.4 Indikasi Rendahnya Semangat Kerja

Indikasi turunnya semangat kerja perlu diketahui oleh setiap perusahaan, karena dengan mengetahui indikasi tersebut akan dapat diketahui penyebab turunnya semangat kerja, dengan demikian perusahaan akan mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah seawal mungkin. Meskipun demikian sebelumnya kita harus meneliti kebenaran tersebut, sebelum mengambil keputusan. Misalnya absensi yang sangat tinggi adalah merupakan indikasi rendahnya semangat kerja.

2.2.5 Meskipun indikasi bukan merupakan hal yang mutlak yang dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja, tetapi indikasi tersebut dipandang sebagai kecenderungan umum yang perlu diketahui. Indikasi-indikasi tersebut menurut Nitisemito (1996:161) antara lain :

- a. rendahnya produktivitas kerja
- b. tingkat absensi yang tinggi
- c. *labacr turn over* yang tinggi
- d. tingkat kesalahan kerja yang tinggi
- e. kegelisahan dan kekuatiran sering terjadi
- f. pemogokan
- g. tuntutan yang sering terjadi.

2.2.5 Penyebab Rendahnya Semangat Kerja

Apabila perusahaan menjumpai adanya indikasi-indikasi rendahnya semangat kerja, maka perusahaan harus mengadakan penelitian, apakah semangat kerja menurun. Kita harus yakin bahwa indikasi tersebut memang kuat sebagai petunjuk adanya semangat kerja yang menurun.

Selanjutnya menurunnya semangat kerja dapat dibuktikan dengan meneliti sebab-sebabnya. Misalnya, lingkungan kerja yang kurang nyaman, insentifnya kurang terarah, tidak adanya tunjangan kesejahteraan, dan kekuatiran terhadap masa depan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus dapat menemukan penyebab dari menurunnya semangat kerja. Pada prinsipnya menurunnya semangat kerja disebabkan karena adanya ketidakpuasan dari para karyawan. Ketidakpuasan yang dirasakan tersebut akan menimbulkan ketidaknyamanan mereka dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya. Ada yang menyatakan bahwa sumber ketidakpuasan itu adalah sumber-sumber yang bersifat material, tetapi sebenarnya sumber ketidakpuasan juga berasal dari hal yang bersifat immaterial seperti penghargaan sebagai manusia, kebutuhan untuk berpartisipasi, perhatian terhadap karyawan, komunikasi yang harmonis, dan sebagainya.

Jadi untuk mencari sebab-sebab menurunnya semangat kerja kita harus mencari sumber-sumber yang dapat menimbulkan ketidakpuasan, baik yang bersifat material maupun yang bersifat nonmaterial. Dengan mengetahui sebab-sebab tersebut kemungkinan besar perusahaan dapat memulihkan kembali semangat dan semangat kerja dari para karyawannya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

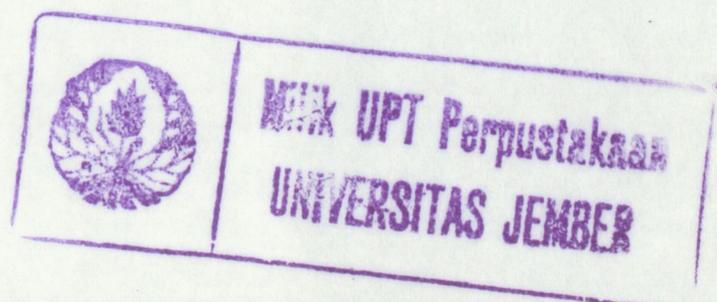
Rancangan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian survei karena pada umumnya unit analisis dalam penelitian survei adalah individu. Dalam penelitian survei, informasi yang dibutuhkan dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisioner.

Dalam penelitian ini akan dianalisis pengaruh variabel-variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja secara individual digunakan uji t, dan untuk mengetahui pengaruh secara serempak digunakan uji F. Pengujian besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja digunakan determinasi berganda.

3.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur, alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala yang digunakan adalah Skala Likert (Sugiono, 1999:88). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai tingkatan dari sangat positif sampai sangat negatif.



Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yaitu :

1. Sangat buruk/tidak pernah/sangat tidak senang diberi skor = 1
2. Buruk/kadang-kadang/tidak senang diberi skor = 2
3. Baik/sering/senang diberi skor = 3
4. Sangat baik/selalu/sangat senang diberi skor = 4

Modifikasi Skala Likert dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban ditengah berdasarkan alasan sebagai berikut (Sutrisno Hadi, 1990:20) :

1. kategori di tengah tersebut mempunyai arti ganda , bisa diartikan belum dapat memutuskan sesuatu atau memberi jawaban, atau bahkan ragu-ragu.
2. tersedianya jawaban di tengah akan menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah, bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya.
3. untuk melihat kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau ke arah tidak setuju sehingga tidak mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijarah dari para responden.

3.3 Prosedur Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari pihak Perum Pegadaian Cabang Tulungagung. Data primer meliputi hasil wawancara dan penyebaran kuisisioner serta hasil pengamatan langsung

b. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh dengan mengumpulkan dan melaporkan hasil penelitian sebelumnya, dan literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Melakukan wawancara langsung dengan pihak Perum Pegadaian Cabang Tulungagung untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian.

b. Observasi

Adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan secara langsung serta mengadakan pencatatan atas segala sesuatu yang mempunyai hubungannya dengan penelitian, sehingga dapat diketahui dengan jelas mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

c. Kuisisioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

d. Studi Literatur

Pengumpulan data dengan membaca dan mengumpulkan informasi serta data-data yang berhubungan dengan penelitian.

3.4 Definisi Operasional

3.4.1 Lingkungan Kerja (X)

Nitisemito (1996:109) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Ahyari (1999:124) mengemukakan lingkungan kerja lingkungan dimana para karyawan itu bekerja, sedangkan, adapun aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja, menurut Ahyari (1999:125) adalah kondisi tempat kerja hubungan kerjasama karyawan dan program pelayanan karyawan.

a. Kondisi Tempat Kerja (X_1)

Menurut Ahyari (1999:147) kondisi tempat kerja adalah kondisi yang dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada pabrik yang didirikan oleh perusahaan tersebut. Beberapa item yang menyangkut aspek

kondisi kerja menurut Nitisemito (1996:110), antara lain pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, kebisingan, keamanan.

b. Hubungan Kerjasama Karyawan (X_2)

Merupakan hubungan karyawan yang baik dan dapat menimbulkan rasa aman terhadap karyawan perusahaan yang bersangkutan didalam pelaksanaan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan. (Ahyari, 199:192). Jadi dalam bekerjasama semua karyawan dituntut untuk dapat berinteraksi secara intensif dengan orang lain, sehingga dari interaksi tersebut akan terbentuk kebersamaan, rasa saling memiliki, dan karyawan menjadi bagian dari karyawan lain.

c. Program Pelayanan Karyawan (X_3)

Ranupandoyo dan Husnan (1990:267) mengatakan bahwa pelayanan karyawan merupakan penyediaan fasilitas karyawan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Pelayanan karyawan dikelompokkan menjadi, program yang menyangkut kesejahteraan karyawan, program yang menyangkut hiburan dan rekreasi, dan program yang menyangkut fasilitas tambahan.

3.4.2 Semangat Kerja (Y)

Semangat kerja menurut Nitisemito (1996:96) adalah melakukan pekerjaan lebih giat, sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Dalam penelitian ini semangat kerja dimaksudkan sebagai keinginan atau dorongan yang bekerja dengan baik dan sesuai dengan aturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Adapun variabel semangat kerja meliputi kedisiplinan, kepuasan kerja, tanggung jawab, dan kegairahan kerja.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan secara individu digunakan fungsi regresi linier berganda diformulasikan sebagai berikut: (Sugiono, 1999:211)

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

Dimana :

Y = semangat kerja karyawan

X₁ = kondisi tempat kerja

X₂ = hubungan kerjasama karyawan

X₃ = program pelayanan karyawan

a = konstanta

b₁, b₂, b₃, = nilai koefisien regresi indikator variabel lingkungan kerja

e_i = variabel pengganggu

Untuk mencari koefisien regresi b₁, b₂, b₃, dan dapat digunakan persamaan simultan, sebagai berikut :

$$\sum X_1 Y = b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 \sum X_2 + b_3 \sum X_1 \sum X_3$$

$$\sum X_2 Y = b_1 \sum X_1 \sum X_2 + b_2 \sum X_2^2 + b_3 \sum X_2 \sum X_3$$

$$\sum X_3 Y = b_1 \sum X_1 \sum X_2 + b_2 \sum X_2 \sum X_3 + b_3 \sum X_3^2$$

$$a = Y - b_1 X_1 - b_2 X_2 - b_3 X_3$$

3.5.2 Uji t

Untuk mengukur tingkat nyata (*significance*) pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan dapat dilakukan secara individual Pengujian secara individual dengan mengukur besaran nilai t (Dajan, 1996:336).

Langkah-langkah :

1. menentukan kriteria pengujian dua sisi

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_a : \beta_i \neq 0$$

Pengujian dimulai dengan merumuskan hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a) bagi setiap koefisien regresi secara bergantian .

H₀ : $\beta_i = 0$, berarti tidak ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

H_a : $\beta_i \neq 0$, berarti ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas.

2. menentukan *level of significance*
3. kriteria pengujian untuk pengujian dua sisi

Ho diterima bila :

$$-t(\alpha/2(n-k-1)) \leq t_o < t(\alpha/2(n-k-1))$$

Dimana :

n = banyaknya data

k = banyaknya variabel

4. Perhitungan nilai t

$$t = \frac{b_i}{s_{b_k}}$$

Dimana :

t = nilai yang menunjukkan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas

b_i = koefisien regresi parsial ke - j

s_{b_k} = standart error

3.5.3 Uji F

Untuk mengukur tingkat nyata (*significance*) pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan dapat dilakukan secara bersama-sama (Dajan, 1995 : 330).

Langkah-langkah :

1. menentukan kriteria pengujian dua sisi

Ho : $\beta_i = 0$

Ha : $\beta_i \neq 0$

Pengujian dimulai dengan merumuskan hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha).

Ho : $\beta_i = 0$, berarti seluruh variabel bebas tidak mempengaruhi variabel tak bebas

Ha : $\beta_i \neq 0$, berarti seluruh variabel bebas mempengaruhi variabel tak bebas

2. menentukan *level of significance*

3. kriteria pengujian untuk dua sisi :

Ho dapat diterima bila

$$-F (\alpha/2(k-1)(n-k)) \leq F \text{ hitung} \leq F(\alpha/2(k-1)(n-k))$$

Ho ditolak bila

$$-F (\alpha/2(k-1)(n-k)) > F \text{ hitung} \text{ atau } -F (\alpha/2(k-1)(n-k)) < F \text{ hitung}$$

4. Perhitungan

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R)^2 / (n-k)}$$

Dimana :

F = nilai yang menunjukkan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

R = koefisien determinan

k = jumlah *independent variabel*

n = jumlah data

3.5.4 Analisis Determinasi Berganda

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja (Y) secara bersama-sama dengan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + \dots + b_k \sum x_k y}{\sum y^2}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi

$b_1 \dots b_5$ = Koefisien regresi

$X_1 \dots X_5$ = *Independent variabel*

Y = Semangat kerja yang diteliti

Keterangan Gambar:

1. Melakukan persiapan penelitian yaitu perumusan masalah, penetapan tujuan, serta persiapan lainnya yang berkaitan dengan penelitian.
2. Menyiapkan data-data yang diperlukan dalam penelitian.
3. Menghitung jumlah skor atas tanggapan responden/karyawan terhadap kondisi tempat kerja.
4. Menghitung jumlah skor atas tanggapan responden/karyawan terhadap hubungan kerjasama antar karyawan.
5. Menghitung jumlah skor atas tanggapan responden/karyawan terhadap program pelayanan karyawan.
6. Menghitung jumlah skor atas tanggapan atau kenyataan yang dirasakan responden/karyawan terhadap semangat kerja karyawan.
7. Menghitung ada tidaknya pengaruh kondisi tempat kerja, hubungan kerjasama antar karyawan, program pelayanan karyawan terhadap semangat kerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.
8. Melakukan uji F, untuk melihat tingkat pengaruh dari lingkungan kerja secara serempak terhadap semangat kerja karyawan.
9. Melakukan uji t, untuk melihat tingkat pengaruh dari masing-masing lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.
10. Melakukan analisis determinasi korelasi berganda, untuk melihat seberapa kuatnya hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.
11. Menyusun kesimpulan dari hasil analisis data.
12. Penelitian berakhir.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN



4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pegadaian merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ditugaskan pemerintah untuk mengelola kegiatan di bidang jasa gadai di Indonesia. Terbentuknya Pegadaian melalui proses yang panjang, yang tidak terlepas dari semangat perjuangan bangsa.

Awal mula pendirian pegadaian yaitu pada masa pemerintahan VOC dengan nama *Bank Van Leening* yang didirikan dalam bentuk kerjasama dengan swasta yang memberikan pinjaman dengan sistem gadai. Berdasarkan Surat Keputusan Jenderal Van os Haft tanggal 28 agustus 1976 *Bank Van Leening* didirikan di Batavia (Jakarta). Setelah VOC dibubarkan Gubernur Jenderal Deandels memepertegas peraturan yang merinci jenis-jenis barang yang dapat digadaikan seperti emas, perak, permata, kain, dan sebagian kecil perabot rumah tangga, yang dapat disimpan dalam waktu relatif singkat.

Pada tahun 1811 terjadi peralihan kekuasaan dari pemerintahan Belanda kepada pemerintahan Inggris. Pada masa penjajahan Inggris *Bank Van Leening* dihapus dan hak untuk memberikan pinjaman uang gadai sebagai jaminan diserahkan secara bebas kepada swasta dengan ijin dari pemerintah. Peraturan ini disebut *Licentiesstelsel*, yang kemudian diganti dengan *Pachstelsel* yaitu surat ijin yang diberikan pemerintah Inggris yang menyatakan bahwa setiap orang dapat mendirikan badan perkrediatan dan anggota masyarakat umum dapat menjalankan usaha gadai dengan cara sanggup membayar sewa kepada pemerintah. Pada tahun 1816 Belanda menguasai kembali Indonesia, *pachstelsel* akan berkembang baik dalam arti mengalami perluasan wilayah maupun jumlah. Namun berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh pemerintah pada tahun 1856 pelaksanaan *pachstelsel* sangat menekan masyarakat antara lain menaikkan suku bunga, tidak melelang barang yang tidak ditebus, tidak membayar kembali uang kelebihan

lebih leluasa mengelola usahanya tanpa terbelenggu oleh birokrasi yang panjang dan rumit sehingga dapat meningkatkan peranan lembaga kredit dalam memenuhi kebutuhan masyarakat serta meningkatkan efisiensi dan produktifitas pengelolaan perusahaan.

4.1.2 Visi dan Misi Pegadaian

a. Visi Pegadaian

Perusahaan Umum Pegadaian sebagai sebuah Badan Usaha Milik Negara mempunyai visi pegadaian pada tahun 2010 menjadi perusahaan yang modern dinamis dan inovatif dengan usaha utama gadai

b. Misi Pegadaian

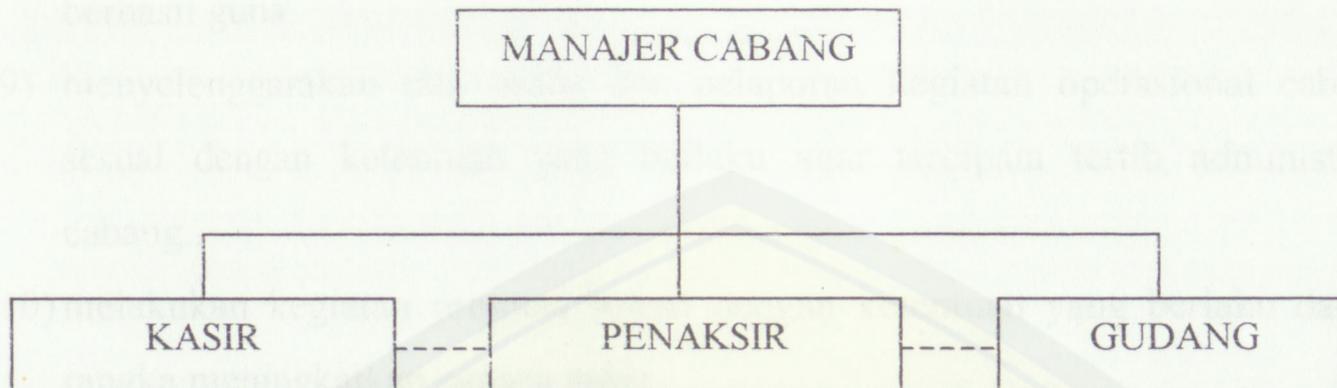
Misi Perum Pegadaian adalah ikut membantu program pemerintah dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah melalui kegiatan utama berupa penyaluran kredit gadai dan melakukan usaha lain yang menguntungkan.

4.1.3 Tujuan Pegadaian

Tujuan Perusahaan Umum Pegadaian adalah ikut berpartisipasi dan menunjang pelaksanaan kebijaksanaan dan program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya memberikan pinjaman atas dasar hukum gadai terutama kepada masyarakat ekonomi lemah dengan memungut bunga yang rendah

4.1.4 Struktur Perusahaan

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perum Pegadaian Cabang Tulungagung



Sumber : Perum Pegadaian Cabang Tulungagung

Uraian tugas dari struktur organisasi Perum Pegadaian Cabang Tulungagung adalah sebagai berikut :

a. Manajer Cabang

Uraian tugas :

- 1) menyusun program kerja operasional cabang agar pelaksanaannya berjalan lancar sesuai dengan misi perusahaan.
- 2) menetapkan taksiran dan mengkoordinasikan kegiatan penaksiran barang jaminan berdasarkan peraturan yang berlaku agar uang pinjaman yang diberikan sesuai ketentuan.
- 3) menyalurkan uang pinjaman berdasarkan taksiran barang jaminan agar besarnya uang pinjaman yang diberikan sesuai dengan ketentuan.
- 4) mengamankan pengembalian uang pinjaman, pendapatan sewa modal dan usaha lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam rangka pengembalian uang perusahaan.
- 5) mengelola barang jaminan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam rangka menjaga kualitas dan kuantitas barang jaminan.
- 6) menyelenggarakan lelang barang jaminan dan penjualan barang negara serta pembayaran uang kelebihan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam rangka pengembalian uang perusahaan dan uang nasabah.
- 7) menyelenggarakan pembukuan transaksi keuangan dan barang jaminan serata memelihara dan merawat kekayaan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam rangka mengamankan aset perusahaan.

- 8) menyelenggarakan transaksi keuangan dan pembukuan barang jaminan.
- 9) memelihara dan merawat kekayaan perusahaan.
- 10) mengelola kas dan giro.
- 11) menyelenggarakan tata usaha kantor.
- 12) melakukan promosi perusahaan.
- 13) mewakili kepentingan perusahaan dengan pihak luar.
- 14) membina bawahan dalam hal pengusulan kenaikan pangkat, promosi jabatan dan diklat.
- 15) mengkoordinasikan tugas pekerjaan bawahan
- 16) mengawasi pelaksanaan tugas pekerjaan bawahan
- 17) membuat laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas
- 18) mendelegasikan sebagian tugas pekerjaan kepada bawahan

b. Penaksir

Uraian Tugas :

- 1) menyiapkan sarana kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar pemberian kredit berjalan lancar.
- 2) memberikan pelayanan kepada nasabah dengan cepat, mudah dan aman dalam rangka mewujudkan citra perusahaan.
- 3) menaksir barang berdasarkan peraturan yang berlaku untuk mengetahui mutu dan nilai barang dalam rangka menentukan dan atau menetapkan uang pinjaman.
- 4) menaksir barang jaminan yang akan dilelang berdasarkan peraturan yang berlaku untuk mengetahui mutu dan nilai dalam rangka menentukan harga dasar yang akan dilelang.
- 5) menyiapkan barang jaminan yang akan disimpan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam rangka keamanan barang jaminan.

Wewenang :

- 1) meminta dan menggunakan bahan dan alat.
- 2) memberikan informasi kepada pihak lain.
- 3) menetapkan taksiran dan uang pinjaman golongan a dan b
- 4) mengisi blanko kartu transaksi

- 5) mengisi blanko surat keterangan uji barang
- 6) mengembalikan blanko sbk yang rusak dan atau belum terpakai

c. Kasir

Uraian tugas :

- 1) menerima modal kerja harian dari atasan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk membayar keperluan operasional cabang.
- 2) melakukan penerimaan uang pelunasan, sewa modal, cicilan uang pinjaman atau gadai ulang dan uang lelang serta penerimaan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam rangka meningkatkan pendapatan perusahaan.
- 3) melakukan pembayaran kredit, uang kelebihan, retribusi, ongkos-ongkos dan biaya operasional cabang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam rangka menunjang kelancaran tugas operasional cabang.
- 4) mempertanggungjawabkan penerimaan dan pengeluaran uang harian sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai laporan pelaksanaan tugas.

Wewenang :

- 1) meminta dan menggunakan bahan dan atau data serta peralatan kerja .
- 2) menerima dan mengajukan kekurangan modal kerja harian.
- 3) mencocokkan rincian uang dengan buku kas harian.
- 4) menerima pelunasan, cicilan uang pinjaman, sewa modal dan penerimaan lainnya.
- 5) mencatat pembayaran sbk pda buku kredit.
- 6) melaporkan hasil pelaksanaan tugas.

d. Gudang

Uraian tugas :

- 1) memeriksa keadaan gudang penyimpanan barang jaminan selain barang kantong sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk menjamin keamanan dan keutuhan barang jaminan dalam rangka serah terima jabatan
- 2) menerima barang jaminan selain barang kantong dari atasan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk disimpan dalam gudang barang jaminan
- 3) mengeluarkan barang jaminan selain barang kantong sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk keperluan pelunasan dan pemeriksaan

- 4) merawat barang jaminan dan gudang penyimpanan agar barang jaminan dalam keadaan baik dan aman
- 5) melaporkan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pekerjaan dalam rangka serah terima jabatan.

Wewenang :

- 1) menggunakan prasarana dan sarana kerja.
- 2) Menerima, menyimpan, merawat, dan menata barang jaminan.
- 3) mengeluarkan barang jaminan.
- 4) melaporkan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pekerjaan.

4.1.5 Kegiatan Perusahaan

a. Usaha Kredit Gadai

Kredit gadai adalah fasilitas pinjaman berdasarkan hukum gadai dengan prosedur pelayanan mudah, cepat, dan aman. Dengan usaha ini, Pegadaian melindungi masyarakat yang tidak mempunyai akses ke dalam industri perbankan, sehingga terhindar dari praktek pemberian uang pinjaman yang tidak wajar serta melindungi masyarakat dari prosedur dan persyaratan kredit yang berbelit yang menyusahkan masyarakat kecil. Hampir semua barang bergerak dapat dijadikan jaminan kredit, misalnya emas, barang elektronik, mobil, sepeda, sepeda motor, alat-alat rumah tangga (barang pecah belah, rantang, gerabah) dan kain. Fasilitas pinjaman ini umumnya diberikan kepada petani, nelayan, industri kecil, pedagang mahasiswa, ibu-ibu rumah tangga, pegawai negeri dan lain-lain, yang membutuhkan uang cepat untuk membiayai segala kegiatannya. Jasa gadai meliputi 3 macam pelayanan yaitu :

- 1) pemberian kredit, pinjaman atau kredit yang diberikan merupakan jasa yang diberikan kepada pihak lain yang timbul sebagai akibat transaksi gadai. Para nasabah yang membutuhkan pinjaman menyerahkan barang yang dapat dijadikan jaminan. Petugas pegadaian yang bertugas adalah penaksir yang akan menaksir berapa jumlah pinjaman yang diperoleh nasabah sesuai dengan jumlah yang dimasukkan. Pinjaman yang diberikan tersebut diakui dan dicatat pada saat terjadi transaksi pemberian kredit kepada nasabah.

b. Usaha Jasa Titipan

Jasa titipan adalah fasilitas semacam *safe deposit box* yang ditawarkan oleh pegadaian kepada masyarakat dengan maksud untuk melindungi surat-surat dan atau barang-barang berharga lainnya bila pemiliknya meninggalkan rumah atau menghendaki perlindungan yang lebih aman dibanding disimpan dirumah. Misalnya pulang kampung liburan keluar kota dan sebagainya. Usaha ini tidak semata-mata bertujuan untuk mencari keuntungan, namun memberikan nilai lebih manfaat keberadaan pegadaian ditengah masyarakat.

c. Usaha Jasa Taksiran

Merupakan salah satu produk pegadaian atau bentuk pelayanan jasa dari Perum Pergadaian yang bertujuan untuk membantu masyarakat yang umumnya ingin mengetahui keabsahan dari barang perhiasan yang dimiliki atau yang akan mereka miliki akibat suatu transaksi. Misalnya emas, perak, permata, dan lain-lain.

4.1.6 Aspek Personalia

a. Hari Kerja dan Jam Kerja

Hari kerja ditetapkan pada hari Senin sampai dengan Sabtu. Sedangkan jam kerja per hari ditentukan mulai pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.30, istirahat 30 menit.

b. Status Pegawai

Ada dua jenis pegawai yang menunjukkan posisi pegawai dalam hubungannya dengan kelompok kerja yaitu :

1). pegawai tetap

pegawai yang keberadaannya dalam perusahaan ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan resmi Direktur Utama Perusahaan Umum Pegadaian.

2). pegawai tidak tetap

pegawai yang keberadaannya dalam perusahaan ditetapkan berdasarkan perjanjian kontrak.

c. Sistem Penggajian

Mekanisme penggajian dalam Perusahaan Umum Pegadaian mempunyai tata cara sebagai berikut :

1). pegawai tetap

Pembayaran gaji dilakukan setiap bulan dan besarnya gaji disesuaikan dengan tingkatan golongan pegawai yang bersangkutan. Selain itu juga mendapat tunjangan yang besarnya disesuaikan dengan tingkat golongan sesuai dngan aturan yang ditetapkan.

2) pegawai tidak tetap

Mekanisme pembayaran gaji bagi pegawai tidak tetap biasanya menggunakan sistem kontrak kerja. Gaji yang akan diterima oleh pegawai tidak tetap dihitung secara harian dengan pembayaran setiap bulan.

d. Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan pada Perum Pegadaian Cabang Tulungagung sebanyak 20 orang. Jumlah tersebut terdiri dari beberapa tingkatan yaitu:

- | | |
|-------------------|------------|
| 1) manajer cabang | : 1 orang |
| 2) penaksir | : 5 orang |
| 3) kasir | : 4 orang |
| 4) gudang | : 10 orang |

4.1.7 Aspek Pemasaran

a. Produk

Dari kegiatan yang dilakukan pegadaian seperti jasa gadai dan jasa titipan maka pegadain memberikan penawaran atau pelayanan jasa yang tidak berwujud artinya pelayanan tersebut tidak dapat dirasakan oleh panca indera, namun pelayanannya dapat memenuhi dan memuaskan kebutuhan dan keinginan nasabah. Pegadaian merupakan bentuk usaha yang diberikan wewenang untuk melakukan kegiatan pinjaman dalam bentuk barang bergerak kepada msyarakat. Jadi *brand name* pegadaian merupakan senjata utama dalam memasarkan jasanya dan pesaing yang dihadapi adalah pegadaian-pegadaian gelap. Aspek lain yang dimiliki pegadain dalam memasarkan jasanya adalah kemudahan dan jaminan

yang diberikan pegadaian yang selama ini selalu memberikan pelayanan cepat, murah, dan sederhana. Selain itu pegadaian juga memberikan dalam bentuk kepastian bunga dan keamanan

b. Harga

Pegadaian merupakan usaha jasa oleh karena itu biaya-biaya pelayanan yang diberikan kepada nasabah bukan dalam bentuk harga seperti produsen barang industri atau konsumsi melainkan dalam bentuk bunga. Sesuai dengan prinsip pegadaian yang tidak hanya mengejar keuntungan tetapi juga berorientasi pada kepentingan sosial yaitu memberikan pelayanan yang murah maka bunga yang ditetapkan juga relatif rendah. Hal ini dikarenakan nasabahnya sebagian besar adalah masyarakat kecil.

c. Promosi

Untuk mendukung kegiatan pemasaran maka Perum Pegadaian Cabang juga melakukan promosi melalui media cetak (Radar Tulungagung) dan media elektronik (Radio-radio di kota Tulungagung), selain itu kegiatan promosi juga menggunakan media *out door* seperti pembagian brosur dan pemasangan spanduk.

d. Distribusi

Pegadaian merupakan usaha jasa seperti perbankan sehingga saluran distribusi yang digunakan adalah distribusi langsung artinya pihak pegadaian secara langsung bertemu dengan nasabah, hal ini memungkinkan pegadaian melayani nasabah secara cepat dan efisien.

4.1.8 Aspek Keuangan

a. Kalsifikasi Modal

- 1) Modal kerja permanen yaitu aktiva lancar yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan minimum jangka panjang agar perusahaan dapat berjalan lancar tanpa kesulitan finansial.
- 2) Modal kerja sementara yaitu investasi dalam aktiva lancar yang berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan diluar aktivitas rutin perusahaan.

Tabel 4.2 : Rekapitulasi Data Mentah Masing-Masing Variabel

Pernyataan	Skor			
	a	b	c	d
a. Variabel Kondisi Tempat Kerja				
1) Pewarnaan	-	2	12	6
2) Kebersihan	-	1	15	4
3) Pertukaran udara	-	2	10	8
4) Penerangan / pencahayaan	-	-	13	7
5) Keramaian / kebisingan	-	8	12	-
6) Keamanan	-	-	18	2
b. Variabel Hubungan Kerjasama Antar Karyawan				
1) Hubungan dengan teman sekerja	-	-	12	8
2) Konflik antar karyawan	-	13	7	-
3) Pelaksanaan tugas secara bersama-sama	-	-	11	9
4) Bantuan teman sekerja	-	-	17	3
c. Program Pelayanan Karyawan				
1) Kredit pinjaman	-	-	10	10
2) Penerimaan pensiun	-	6	10	3
3) Pelayanan asuransi	-	7	9	4
4) Pelayanan kesehatan	-	-	13	7
5) Penyediaan fasilitas pendidikan	-	6	14	-
d. Variabel Semangat Kerja				
1) Rasa senang terhadap pekerjaan	-	-	9	11
2) Bekerjaan sesuai peraturan	-	1	9	10
3) Hasil pekerjaan sesuai target	-	1	12	7
4) Disiplin masuk kerja	-	2	10	8
5) Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan	-	-	15	5
6) Tingkat kreativitas terhadap pekerjaan	-	6	12	2
7) Keinginan berprestasi dalam pekerjaan	-	1	11	8
8) Rasa senang bekerja dengan teman kerja	-	-	8	12
9) Disiplin pulang kerja	-	1	14	5
10) Tingkat kepatuhan terhadap perusahaan	-	-	12	8

Sumber : Lampiran 1, Lampiran 2, Lampiran 3, Lampiran 4.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel tak bebas meliputi, kondisi tempat kerja (X_1), hubungan kerja sama antar karyawan (X_2), dan program pelayanan karyawan (X_3) pada variabel bebas (semangat kerja karyawan) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kondisi tempat kerja (X_1), hubungan kerja sama antar karyawan (X_2), dan program pelayanan karyawan (X_3) terhadap variabel bebas (semangat kerja karyawan). Apabila model regresi hanya mempunyai satu variabel penjelas, maka disebut regresi sederhana dan apabila mempunyai lebih dari satu variabel penjelas disebut dengan model regresi berganda.

Pada penelitian ini untuk mengolah data yang telah dikumpulkan dari penyebaran kuisioner selama periode penelitian diproses dengan menggunakan paket program statistik SPSS 10.0 (*Statistic Program for Social Science*) version 10.0 for Windows. Sebagai hasil dari pemrosesan data dalam lampiran 5, maka diperoleh konstanta dan koefisien regresi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Uji Regresi Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Kondisi Tempat Kerja	0,965
2	Hubungan Antar Karyawan	0,339
3	Program Pelayanan Karyawan	0,515
4	Konstanta (a)	2,874
<i>R Squared = 0,638</i>		
<i>Adjusted R Square = 0,570</i>		

Sumber data : Lampiran 5

Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,874 + 0,965 X_1 + 0,339X_2 + 0,515X_3$$

Masing-masing koefisien tersebut mempunyai arti sebagai berikut :

Konstanta (a) = 2,874 mempunyai arti apabila kondisi tempat kerja, hubungan antar karyawan, program pelayanan karyawan sama dengan nol maka besarnya semangat kerja sebesar 2,874. Koefisien regresi untuk kondisi tempat kerja (X_1) adalah sebesar 0,965 dan positif mempunyai arti bahwa apabila X_2 , X_3 konstan

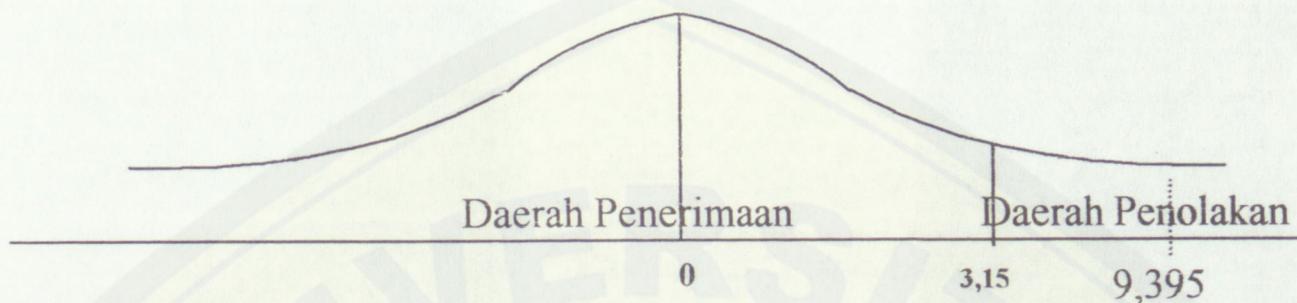
maka setiap kenaikan variabel kondisi tempat kerja sebesar 1 persen akan mengakibatkan kenaikan semangat kerja sebesar 0,965. Koefisien regresi untuk hubungan antar karyawan (X_2) adalah sebesar 0,339 dan positif mempunyai arti bahwa apabila X_1 , X_3 konstan maka setiap kenaikan variabel hubungan antar karyawan sebesar 1 persen akan mengakibatkan kenaikan semangat kerja sebesar 0,339. Koefisien regresi untuk program pelayanan karyawan (X_3) adalah sebesar 0,515 dan positif mempunyai arti bahwa apabila X_1 , X_2 konstan maka setiap kenaikan variabel program pelayanan karyawan sebesar 1 persen akan mengakibatkan semangat kerja sebesar 0,515.

4.2.4 Analisis Hasil Uji F

Pengujian regresi secara serentak atau secara bersama-sama dengan menggunakan uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara serentak mempunyai pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Apabila $H_0 : \beta_j = 0$, menerima H_0 dan menolak H_a , artinya lingkungan kerja yang meliputi kondisi tempat kerja, hubungan antar karyawan, dan program pelayanan karyawan secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Cabang Tulungagung.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Lampiran 5 diketahui bahwa nilai F_{hitung} regresi tersebut adalah 9,395. Nilai F_{tabel} dengan derajat kebebasan $df : 3(20-1) = 57$, $3-1 = 2$ dan taraf toleransi (α) 5% diperoleh F_{tabel} sebesar 3,15. Hasil ini menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} , sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan ditolak. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja (kondisi tempat kerja, hubungan antar karyawan, dan program pelayanan karyawan) secara simultan berpengaruh nyata terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Cabang Tulungagung. Atau dapat diketahui dari nilai signifikansi F_{hitung} yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima, berarti lingkungan kerja yang meliputi kondisi tempat kerja, hubungan antar karyawan, dan program pelayanan karyawan secara simultan nyata terhadap lingkungan kerja pada Perum Pegadaian Cabang Tulungagung.

Gambar 4.2 Kurve Normal Uji Hipotesis Satu Arah Variabel Kondisi Tempat Kerja (X_1), Hubungan Kerjasama Antar Karyawan (X_2), Program Pelayanan Karyawan (X_3) terhadap Semangat Kerja dengan menggunakan F_{test}



Sumber : Data diolah, 2002

4.2.5. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja (Kondisi Tempat Kerja, Hubungan Antar Karyawan, dan Program Pelayanan Karyawan) terhadap Semangat Kerja Karyawan Perum Pegadaian Cabang Tulungagung Secara Parsial.

Pengujian koefisien regresi secara parsial atau secara individu dengan menggunakan uji-t ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Apabila $H_0 : \beta_j = 0$, menerima H_0 dan menolak H_a , artinya lingkungan kerja yang meliputi kondisi tempat kerja, hubungan kerjasama antar karyawan, dan program pelayanan karyawan secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap semangat kerja karyawan Perum Pegadaian Cabang Tulungagung. Apabila $H_a : \beta_j \neq 0$, menolak H_0 dan menerima H_a , artinya lingkungan kerja yang meliputi kondisi tempat kerja, hubungan kerjasama antar karyawan, dan program pelayanan karyawan secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap semangat kerja karyawan Perum Pegadaian Cabang Tulungagung..

Berdasarkan analisis regresi Lampiran 5 menunjukkan bahwa t_{hitung} dan t_{sig} untuk masing-masing variabel bebas dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4 Perbandingan t_{hitung} Berdasarkan Analisis Regresi

No	Variabel Bebas	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Kesimpulan
1	Kondisi Tempat Kerja(X_1)	3,343	2,093	0,004	Ha diterima Ho ditolak
2	Hubungan Kerjasama antar Karyawan (X_2)	0,904	2,093	0,379	Ha ditolak Ho diterima
3	Program Pelayanan Karyawan (X_3)	2,772	2,093	0,014	Ha diterima Ho ditolak

Sumber: Lampiran 5

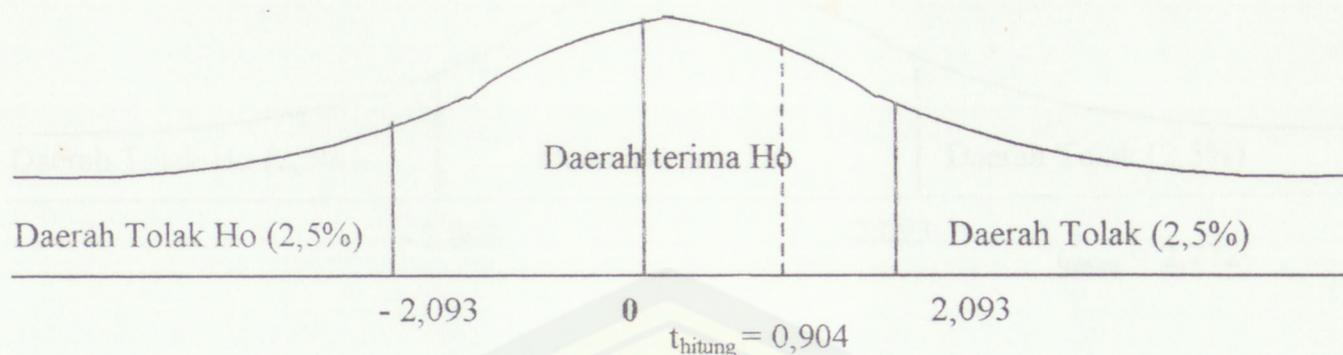
Nilai signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yang lebih besar daripada $\alpha = 0,05$ mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif ditolak. Sedangkan nilai *signifikan* untuk masing-masing variabel bebas yang lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif diterima.

a. Kondisi Tempat Kerja

Hasil analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh kondisi tempat kerja (X_1) terhadap semangat kerja karyawan Perum Pegadaian Cabang Tulungagung menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,965. Hasil koefisien regresi tersebut menunjukkan pengaruh positif antara kondisi tempat kerja dengan semangat kerja karyawan. Hal ini berarti jika kondisi tempat kerja naik semangat kerja akan naik. Untuk menguji pengaruh variabel kondisi tempat kerja terhadap semangat kerja karyawan secara parsial dengan menggunakan uji t-tes. Uji tersebut menyatakan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $3,343 > t_{tabel}(2,093)$ atau $t_{sig} < \alpha$ yang dilakukan pada tingkat kesalahan 0,05 yaitu menolak H_0 dan menerima H_a atau dengan membandingkan nilai signifikansi variabel kondisi tempat kerja sebesar $0,004 < 0,05$, yang berarti bahwa variabel kondisi tempat kerja mempunyai pengaruh yang nyata terhadap semangat kerja karyawan Perum Pegadaian Cabang Tulungagung.

Bila digambar dalam kurve normal akan tampak seperti Gambar 4.3 berikut ini:

Gambar 4.4 : Kurve Normal Uji Hipotesis Dua Arah Variabel Hubungan Kerjasama Antar Karyawan Dengan t_{test}



Sumber : Data diolah, 2002

c. Program Pelayanan Karyawan

Hasil analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh program pelayanan karyawan (X_3) terhadap semangat kerja karyawan Perum Pegadaian Cabang Tulungagung menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,515. Hasil koefisien regresi tersebut menunjukkan pengaruh positif antara program pelayanan karyawan dengan semangat kerja karyawan Perum Pegadaian Cabang Tulungagung. Hal ini berarti jika program pelayanan karyawan naik semangat kerja akan naik. Untuk menguji pengaruh variabel program pelayanan karyawan terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi secara parsial dengan menggunakan uji t-tes. Uji tersebut menyatakan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,772 > t_{tabel}$ (2,093) atau $t_{sig} < \alpha$ yang dilakukan pada tingkat kesalahan 0,05 yaitu menolak H_0 dan menerima H_a , atau dengan membandingkan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel program pelayanan karyawan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap semangat kerja karyawan Perum Pegadaian Cabang Tulungagung.

Bila digambar dalam kurve normal akan tampak seperti Gambar 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 : Koefisien Deteminasi Berganda

No	Variabel	Koefisien (R^2)	Dalam %
1	Kondisi tempat kerja	0,641	64,1
2	Hubungan Kerjasam antar Karyawan	0,221	22,1
3	Program Pelayanan Karyawan	0,570	57

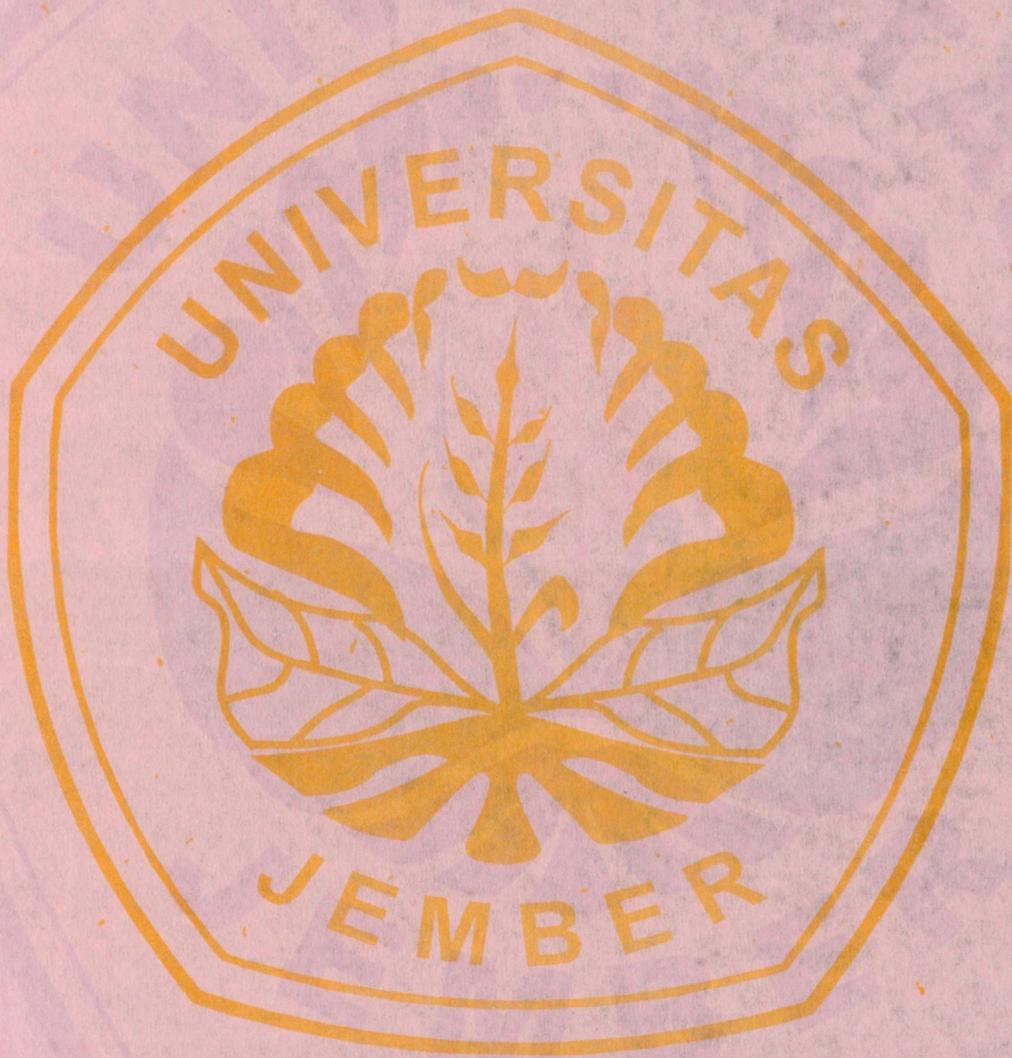
Sumber: Lampiran 5

Koefisien determinasi berganda pada kondisi tempat kerja sebesar 0,641 artinya besarnya proporsi sumbangan variasi perubahan kondisi tempat kerja terhadap semangat kerja karyawan pada perum pegadaian cabang Tulungagung sebesar 64,1 %. Koefisien determinasi berganda pada hubungan kerjasama antar karyawan sebesar 0,221 artinya besarnya proporsi sumbangan variasi perubahan hubungan kerjasama antar karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada perum pegadaian cabang Tulungagung sebesar 22,1 %. Koefisien determinasi berganda pada program pelayanan karyawan sebesar 0,57 artinya besarnya proporsi sumbangan variasi perubahan program pelayanan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada perum pegadaian cabang Tulungagung sebesar 57%.

4.3 Pembahasan

Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perum pegadaian Cabang Tulungagung dan mengetahui besar sumbangan variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan perum Pegadaian Cabang Tulungagung maka kan di bahas hal-hal sebagai berikut :

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan variabel-variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap semangat kerja karyawan Perum Pegadaian Cabang Tulungagung. Hasil uji F yang dilakukan terlihat bahwa nilai F_{hitung} lebih tinggi dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , berarti bahwa H_0 yang menyatakan tidak ada pengaruh antara variabel-variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Perum Pegadaian Cabang



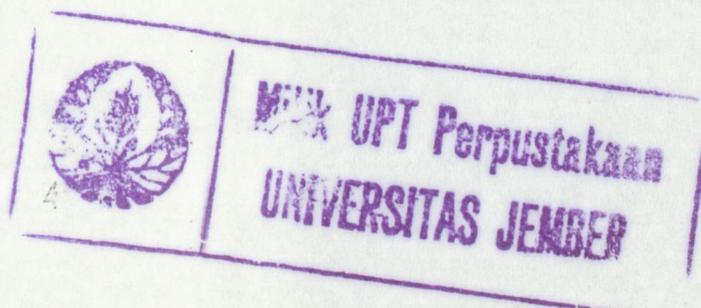
BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Perum Pegadaian Cabang Tulungagung maka dapat disimpulkan seperti uraian berikut:

1. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berupa variabel kondisi tempat kerja (X_1), hubungan kerjasama antar karyawan (X_2), dan program pelayanan karyawan (X_3) berpengaruh terhadap semangat kerja. Pengaruh secara simultan dapat dibuktikan dari hasil uji F yang diperoleh F_{hitung} sebesar 9,395. Hal ini menunjukkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (3,15) artinya bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang nyata secara simultan terhadap semangat kerja. Pengaruh secara parsial terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa variabel kondisi tempat kerja, dan program pelayanan karyawan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap semangat kerja karyawan Perum Pegadaian Cabang Tulungagung ini dapat dilihat dari besarnya t_{hitung} masing-masing variabel yang lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (2,093), untuk variabel kondisi tempat kerja mempunyai t_{hitung} 3,343 program pelayanan karyawan t_{hitung} 2,772. Sedangkan untuk variabel hubungan kerjasama antar karyawan memiliki t_{hitung} 0,904 < dari t_{tabel} (2,093) sehingga variabel hubungan kerjasama antar karyawan tidak berpengaruh nyata terhadap semangat kerja.
2. Berdasarkan koefisien determinasi berganda kontribusi variabel lingkungan kerja yang berupa kondisi tempat kerja, hubungan kerjasama antar karyawan, dan program pelayanan karyawan terhadap semangat kerja adalah sebesar 57% sedangkan sisanya sebesar 43% dipengaruhi variabel lain



5.2 Saran

Berdasarkan simpulan maka dapat diajukan saran kepada pihak manajemen perusahaan demi pengembangan perusahaan sebagai berikut:

1. Dalam usaha meningkatkan semangat kerja karyawan salah satu caranya dengan meningkatkan lingkungan kerja, maka pihak manajemen perusahaan hendaknya perlu mengkaji lebih lanjut variabel lingkungan kerja yang berupa kondisi tempat kerja dan program pelayanan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian variabel kondisi tempat kerja dan program pelayanan karyawan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap semangat kerja karyawan, oleh karena itu pihak manajemen perusahaan perlu mengambil kebijakan-kebijakan agar kondisi tempat kerja dan program pelayanan karyawan dapat ikut memberi rasa nyaman terhadap lingkungan kerja. Kebijakan tersebut salah satunya dapat berupa pemilihan warna yang memberi kesan nyaman, kebersihan ruangan semakin terjaga, memperhatikan tingkat pertukaran udara, penerangan yang tidak menyilaukan, mengurangi tingkat kebisingan, dan meningkatkan rasa aman terhadap karyawan. Untuk program pelayanan karyawan usaha yang dilakukan antara lain meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pemberian kredit dengan bunga lunak, menambah kegiatan di luar jam kerja seperti olahraga dan rekreasi bersama, meningkatkan fasilitas-fasilitas tambahan seperti memberikan bantuan beasiswa tugas belajar untuk meningkatkan kemampuan karyawan.
2. Pihak manajemen perusahaan perlu menggali lebih lanjut mengenai variabel semangat kerja yang lain diluar penelitian ini, karena berdasarkan hasil penelitian sumbangan variabel semangat kerja yang berupa kondisi tempat kerja, hubungan kerjasama antar karyawan, dan program pelayanan karyawan hanya memberikan sumbangan sebesar 57%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada sisa sebesar 43 % yang berarti masih ada faktor-faktor pendukung lain yang mempengaruhi semangat kerja misalnya, insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1994. **Manajemen Operasoi (Perencanaan Sistem Produksi)**. BPFE. Yogyakarta
- As'ad, M. 1998. **Psikologi Industri**. Liberty. Liberty. Yogyakarta.
- Dajan, Anto. 1996. **Pengantar Metode Statistik**. PT Pustaka LP3ES. Jakarta.
- Hadi, Sutrisno. 1991. **Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai Dengan Basica**. Andi Offset. Yogyakarta.
- Hasibuan, MSP. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Haji Masagung. Jakarta.
- Heidjrachman, Ranupandoyo dan Suad Husnan. 1990. **Manajemen Personalialia**. BPFE. Yogyakarta
- Manullang, M. 2001. **Manajemen Personalialia**. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Ma'ruf, M. 1998. **Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Pengalengan Ikan PT. Balmbangan Raya, Muncar Banyuwangi**. Skripsi. Universitas Jember. Jember
- Nitisemito, Alex. 1996. **Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)**. Ghalia Indonesia. Jakarta.

_____. 1996. **Menimbulkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan**. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Riady, A.P. 1990. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Percetakan Megah Arjasa Jember**. Karya Ilmiah. Universitas Jember. Jember.

Santoso, Singgih. 2001. **SPSS Versi 10 (Mengolah Data Statistik Secara Profesional)**. PT Elex Media Komputindo. Jakarta

Sugiono. 1999. **Metode Penelitian Bisnis**. CV Alfabeta. Bandung.

Lampiran 1 : Rekapitulasi Data Hasil Kuisisioner Variabel X_1

RES	IDK 1	IDK2	IDK 3	IDK 4	IDK 5	IDK 6	JML
1	3	3	4	4	3	3	20
2	3	3	2	3	2	3	16
3	3	3	3	4	3	3	19
4	4	4	4	3	2	3	20
5	2	3	3	4	2	4	18
6	3	3	2	3	2	3	16
7	4	3	4	3	3	3	20
8	3	4	4	3	3	3	20
9	3	3	3	3	2	3	17
10	3	4	3	4	3	3	20
11	4	3	4	3	3	3	20
12	2	3	3	3	2	3	16
13	3	3	3	4	2	3	18
14	3	2	3	3	2	3	16
15	3	3	3	4	3	4	20
16	3	4	4	3	3	3	20
17	4	3	4	3	3	3	20
18	4	3	4	3	3	3	20
19	3	3	3	4	3	3	19
20	4	3	3	3	3	3	17

Sumber : Data Primer Diolah

Lampiran 3 : Rekapitulasi Data Hasil Kuisisioner Variabel X₃

RES	IDK 1	IDK 2	IDK 3	IDK4	IDK 5	JML
1	4	3	4	4	3	18
2	3	2	2	3	2	12
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	3	15
5	4	3	3	3	3	16
6	3	-	3	3	3	12
7	3	2	2	3	2	12
8	3	2	2	3	2	12
9	3	2	2	3	2	12
10	4	3	4	4	3	18
11	4	3	4	4	3	18
12	4	3	4	4	3	18
13	3	2	2	3	2	12
14	3	3	2	3	3	14
15	3	2	2	3	2	12
16	4	4	3	4	3	18
17	4	4	3	4	3	18
18	4	4	3	4	3	18
19	4	3	3	3	3	16
20	4	3	3	3	3	16

Sumber : Data Primer Diolah

Lampiran 4 : Rekapitulasi Data Hasil Kuisisioner Variabel Y

RES	IDK	JM									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	L
1	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	34
2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	30
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	35
4	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	30
5	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	30
6	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	30
7	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	30
8	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	35
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
12	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	30
13	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	30
14	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	34
15	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
16	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	36
17	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
18	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
19	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	34
20	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32

Sumber : Data Primer Diolah

Lampiran 5 : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 10.0

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.570	2.0026

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.032	3	37.677	9.395	.001 ^a
	Residual	64.168	16	4.010		
	Total	177.200	19			

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.874	6.991		.411	.686			
	X1	.965	.289	.527	3.343	.004	.655	.641	.503
	X2	.339	.375	.137	.904	.379	.179	.221	.136
	X3	.515	.186	.439	2.772	.014	.610	.570	.417

- a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 7

TABEL. t

d.f	t _{0.10}	t _{0.05}	t _{0.025}	t _{0.01}	t _{0.005}	d.f
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	1
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	2
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	3
4	1.533	2.123	2.776	3.747	4.604	4
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	6
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	7
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	8
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.012	9
10	1.372	1.812	2.228	2.764	2.997	10
11	1.363	1.796	2.201	2.718	2.947	11
12	1.356	1.782	2.179	2.681	2.921	12
13	1.350	1.771	2.160	2.650	2.829	13
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.878	14
15	1.351	1.753	2.131	2.602	2.861	15
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	16
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.829	17
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	18
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	19
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	20
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	21
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	22
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	23
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	24
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	25
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	26
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	27
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	28
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	29
inf.	1.228	1.645	1.960	2.326	2.576	inf

Sumber: Anto Dajan, Statistik, 1996:363

Lampiran 8 : Kuisisioner

I. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

II. Variabel-variabel penelitian

2.1 Kondisi Tempat Kerja

1. Bagaimana pengaruh pewarnaan ruangan tempat anda bekerja terhadap semangat kerja anda ?
 - a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik
2. Bagaimana pengaruh tingkat kebersihan tempat anda bekerja terhadap semangat kerja anda ?
 - a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik
3. Bagaimana pengaruh pertukaran udara di tempat kerja anda terhadap semangat kerja anda ?
 - a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik
4. Bagaimana pengaruh penerangan / pencahayaan di tempat anda bekerja terhadap semangat kerja anda ?
 - a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik
5. Bagaimana pengaruh tingkat keramaian / kebisingan di sekitar tempat anda bekerja terhadap semangat kerja anda ?
 - a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik

6. Bagaimanakah pengaruh keamanan di sekitar tempat saudara bekerja terhadap semangat kerja anda ?
- a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik

2.2 Hubungan Kerjasama Karyawan

1. Bagaimana pengaruh hubungan anda dengan teman sekerja anda terhadap semangat kerja anda ?
- a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik
2. Bagaimana pengaruh konflik antar karyawan di tempat anda bekerja terhadap semangat kerja anda ?
- a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik
3. Bagaimana pengaruh pelaksanaan tugas secara bersama-sama terhadap semangat kerja anda ?
- a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik
4. Bagaimana pengaruh bantuan teman sekerja dalam membantu beban tugas anda terhadap semangat kerja anda ?
- a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik

2.3 Program Pelayanan Karyawan

1. Bagaimana pengaruh pelayanan perusahaan dalam hal kredit pinjaman terhadap semangat kerja anda ?
- a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik
2. Bagaimana pengaruh penerimaan pensiun terhadap semangat kerja anda ?
- a. sangat buruk
 - b. buruk
 - c. baik
 - d. sangat baik

6. Apakah dalam melakukan pekerjaan anda, ada keinginan untuk menciptakan sesuatu hal yang baru dan berguna dalam pekerjaan anda ?
 - a. tidak pernah ada keinginan
 - b. kadang-kadang ada keinginan
 - c. sering ada keinginan
 - d. selalu ada keinginan
7. Apakah anda terpacu untuk berpartisipasi dalam pekerjaan anda ?
 - a. tidak pernah terpacu
 - b. kadang-kadang terpacu
 - c. sering terpacu
 - d. selalu terpacu
8. Apakah anda senang bekerja sama dengan rekan sekerja anda ?
 - a. tidak pernah
 - b. kadang-kadang
 - c. sering
 - d. selalu senang
9. Apakah anda pulang kerja tepat waktu ?
 - a. tidak pernah
 - b. kadang-kadang tepat waktu
 - c. sering tepat waktu
 - d. selalu tepat waktu
10. Apakah anda mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditetapkan ?
 - a. tidak pernah mematuhi
 - b. kadang-kadang mematuhi
 - c. sering mematuhi
 - d. selalu mematuhi



SURAT KETERANGAN

No. 38/JL/I/X.23/2003

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa mahasiswa yang :

Nama : DIDIK HERMAWAN
NIM : 980810201144
Fak/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
Mahasiswa : Universitas Jember

telah melakukan penelitian di Kantor Cabang PERUM Pegadaian TULUNGAGUNG pada bulan Desember 2002.

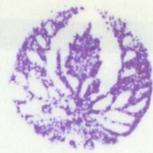
Tulungagung, 22 Januari 2003

dan KEPALA CABANG



Dwi Untari
DWI UNTARI

NIK.P.73.94.1494



UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER