



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA  
KARYAWAN PADA TIM PENILAI PENELITI INTI (TP2I)  
KEMENTERIAN PERTANIAN BOGOR**

**Skripsi**

Dibuat Oleh:

Lusianna

021113105

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**2017**

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA  
KARYAWAN PADA TIM PENILAI PENELITI INTI (TP2I)  
KEMENTERIAN PERTANIAN BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA.)

Ketua Program Studi

(Herdiyana, SE., MM.)

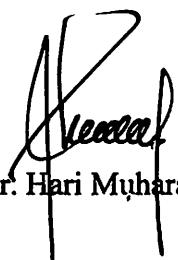
**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA  
KARYAWAN PADA TIM PENILAI PENELITI INTI (TP2I)  
KEMENTERIAN PERTANIAN BOGOR**

**Skripsi**

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari Sabtu Tanggal 28 / Oktober / 2017


Lusianna  
021113105

Menyetujui,  
Dosen Penguji



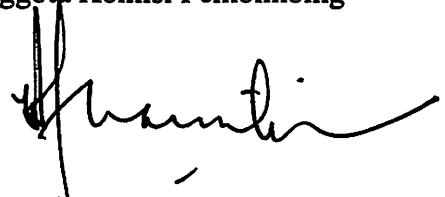
(Dr. Hari Muharam, SE., MM.)

Ketua Komisi Pembimbing



( Karma Syarif, SE., MM. )

Anggota Komisi Pembimbing



( Nina Sri Indrawati, SE., MM )

## ABSTRAK

LUSIANNA, 021113105, Program Studi Manajemen, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Judul *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan Pada TP2I (Tim Penilai peneliti Inti) Kementerian Pertanian Bogor*, dibawah bimbingan Bapak *Karma Syarif* dan Ibu *Nina sri indrawati* Tahun 2017.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk dapat memberikan rasa nyaman bagi tenaga kerjanya. Perusahaan dapat mengatur tentang pemeliharaan lingkungan kerja secara tepat

Penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan apakah ada hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan pada TP2I (Tim Penilai Peneliti Inti) Kementerian Pertanian Bogor.

Penelitian ini mengenai hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan dilakukan pada TP2I (Tim Penilai Peneliti Inti) Kementerian Pertanian Bogor yang berlokasi di jalan pajajaran, kav.E.59 Bogor. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa wawancara langsung pada pihak perusahaan, serta mengumpulkan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 43 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi Rank Spearman dan untuk membuktikan kebenaran hipotesis maka dilakukan pengujian dengan Uji-T.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan mempunyai hubungan positif dan kuat, Hasil analisis korelasi Rank Spearman diperoleh  $r_s = 0,758$ . Artinya, lingkungan Kerja dengan semangat kerja Karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh sebesar 57,45 %. Artinya, lingkungan Kerja dapat mempengaruhi turun naiknya semangat kerja Karyawan sebesar 57,45%. Sedangkan sisanya sebesar 42,55% di pengaruhi oleh faktor lain diluar lingkungan Kerja. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,443 > 1,683$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan pada TP2I (Tim Penilai Peneliti Inti) Kementerian Pertanian Bogor.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Semangat Kerja Karyawan.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirrabilalamin, segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul "Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan".

Dalam penyusunan proposal penelitian ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM.,CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Bapak Herdiyana MM., SE. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Ibu Tutus Rully MM., SE. Selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Bapak Karma Syarif, MM., SE. Selaku dosen pembimbing dan Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM. Selaku Co. Pembimbing.
5. Ibu Nancy Yusnita, MM., SE. Selaku coordinator Seminar Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
6. Para dosen Universitas Pakuan Bogor Fakultas Ekonomi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan ilmunya.
7. Ibu Sridianti selaku HRD sekaligus kakak pembimbing dari perusahaan yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan apa yang penulis butuhkan dan ilmu yang bermanfaat.
8. Seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, bantuan dan dukungan.
9. Evi, marya, afuza dan pipit yang selalu berusaha membangkitkan semangat seta memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Semua teman-teman Manajemen Sumber Daya Manusia angkatan 2016.
11. Semua pihak yang telah membantu tersusunnya proposal ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa proposal penelitian ini belum sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bogor,

Lusianna

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	3
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	3
1.2.2. Perumusan Masalah.....	3
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	4
1.3.1. Maksud Penelitian.....	4
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Kegunaan Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
2.1.1. Pengertian MSDM .....	5
2.1.2. Fungsi-Fungsi MSDM .....	6
2.1.3. Tujuan MSDM .....	7
2.1.4. Peranan SDM .....	8
2.2. Lingkungan Kerja .....	8
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	8
2.2.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	9
2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik .....	10
2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	11
2.2.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik.....	12
2.2.6. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik.....	12
2.3. Semangat Kerja .....	13
2.3.1. Pengertian Semangat Kerja.....	13
2.3.2. Pentingnya Semangat Kerja .....	13
2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	14
2.3.4. Turunnya Semangat Kerja .....	14
2.3.5. Cara Meningkatkan Semangat Kerja .....	15
2.3.6. Indikator Semangat Kerja .....	17

2.4. Hubungan Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja .....	18
2.5. Penelitian Sebelumnya.....	19
2.6. Kerangka Pemikiran.....	20
2.6.1. Konstelasi Penelitian.....	23
2.7. Hipotesis Penelitian.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian. ....	25
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	25
3.2.1. Objek Penelitian.....	25
3.2.2. Unit analisis.....	25
3.2.3. Lokasi Penelitian.....	25
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	25
3.3.1 Jenis Data Penelitian .....	25
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	26
3.4. Operasionalisasi Variabel .....	26
3.5. Metode Penarikan Sampel .....	27
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	27
3.7. Metode Analisis Data .....	28
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	28
3.7.2 Anlisis Korelasi Rank Spearman .....	32
3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	33
3.7.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	33
<b>BAB IV PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	35
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan TP2I Kementerian Pertanian Bogor.....	35
4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang.....	35
4.1.3. Visi dan MisiTP2I Kementerian Pertanian Bogor .....	37
4.1.4. Profil Responden.....	38
4.2. Pembahasan.....	39
4.2.1. Lingkungan Kerja pada TP2I Kementerian Pertanian Bogor.....	39
4.2.2. Semangat Kerja Karyawan pada TP2I Kementerian Pertanian Bogor.....	41
4.3. Kondisi Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan pada TP2I kementerian Pertanian Bogor .....	43
4.3.1. Kondisi Lingkungan Kerja pada TP2I Kementerian Pertanian Bogor.....	43
4.3.2. Kondisi Semangat Kerja Karyawan pada TP2I Kementerian Pertanian Bogor .....	48

4.4. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan pada TP2I Kementerian Pertanian Bogor .....	52
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Simpulan.....	54
5.2. Saran.....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Kehadiran Karyawan .....	2
Tabel 2	Penelitian Sebelumnya .....	19
Tabel 3	Operasionalisasi Variabel.....	26
Tabel 4	Skala Likert Penilaian Kuesioner.....	27
Tabel 5	Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja.....	29
Tabel 6	Hasil Uji Validitas Semangat kerja .....	29
Tabel 7	Case Processing Summary .....	30
Tabel 8	<i>Reliability Statistics</i> .....	30
Tabel 9	Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	31
Tabel 10	<i>Case Processing Summary</i> .....	31
Tabel 11	<i>Reliability Statistics</i> .....	31
Tabel 12	Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja Karyawan .....	32
Tabel 13	Koefisien Korelasi dan Tafsirannya.....	33
Tabel 14	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Tabel 15	Data Karyawan Berdasarkan Lama Kerja .....	38
Tabel 16	Jawaban Responden untuk Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X) .....	39
Tabel 17	Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja.....	40
Tabel 18	Jawaban Responden untuk Pernyataan Variabel semangat (Y) .....	41
Tabel 19	Sebaran Nilai Interval Semangat Karyawan .....	42
Tabel 20	Pendapat Responden .....	43
Tabel 21	Pendapat Responden .....	43
Tabel 22	Pendapat Responden .....	44
Tabel 23	Pendapat Responden .....	44
Tabel 24	Pendapat Responden .....	44
Tabel 25	Pendapat Responden .....	45
Tabel 26	Pendapat Responden .....	45
Tabel 27	Pendapat Responden .....	45
Tabel 28	Pendapat Responden .....	46

Tabel 29	Pendapat Responden .....	46
Tabel 30	Pendapat Responden .....	47
Tabel 31	Pendapat Responden .....	47
Tabel 32	Pendapat Responden .....	48
Tabel 33	Pendapat Responden .....	48
Tabel 34	Pendapat Responden .....	48
Tabel 35	Pendapat Responden .....	49
Tabel 36	Pendapat Responden .....	49
Tabel 37	Pendapat Responden .....	49
Tabel 38	Pendapat Responden .....	50
Tabel 39	Pendapat Responden .....	50
Tabel 40	Pendapat Responden .....	50
Tabel 41	Pendapat Responden .....	51
Tabel 42	Pendapat Responden .....	51
Tabel 43	Pendapat Responden .....	51
Tabel 44	<i>Correlations</i> .....	52

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Konstelasi Penelitian.....	23
Gambar 2	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	34
Gambar 3	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	53

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Surat Riset

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Diera globalisasi ini sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama sebagai penggerak dalam setiap kegiatan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan kesuksesan dalam perusahaan. Oleh karena itu agar sumber daya manusia dapat bekerja secara optimal, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk dapat memberikan rasa nyaman bagi tenaga kerjanya. Perusahaan dapat mengatur tentang pemeliharaan lingkungan kerja secara tepat. Memperhatikan lingkungan kerja merupakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Agar tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam suatu perusahaan, maka perusahaan perlu mengenal, mengetahui serta memperhatikan tingkah laku karyawannya dan harus mengarahkan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, oleh karena itu dengan semangat kerja yang baik perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerjasama sekelompok orang dalam suatu organisasi. Semangat kerja yang tinggi akan menjadikan produktifitas kerja yang tinggi dan akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan yang pesat tanpa adanya semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu semangat kerja sangat perlu dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Jadi dengan lingkungan kerja yang baik, maka perusahaan dapat menciptakan dan meningkatkan semangat kerja karyawannya, sehingga mereka dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

Menurut Sedarmayati (2013:23) menyatakan tentang pengertian lingkungan kerja yaitu, "suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan".

Sedangkan Budi W. soetjipto (2008:87) menyatakan bahwa "lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung

maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan”

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Alexander Leightemy dalam Alex Nitisemito (2010:160) menyatakan bahwa semangat kerja adalah “sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah cerminan dari kondisi pegawai atau karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi, jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan yang lebih cepat di selesaikan dan sebagainya.

Demikian halnya dengan TP2I kementerian pertanian Bogor ini pada dasarnya karyawan yang terdapat di TP2I kementerian pertanian Bogor memiliki lingkungan kerja yang cukup baik untuk bekerja tetapi karena kurangnya perawatan serta infrastruktur yang kurang memadai yang diberikan oleh pemerintah mempengaruhi semangat kerja dari karyawan itu sendiri, dari ruangan atau tempat penelitian dan juga teknologi yang dipakai dalam penelitian menjadi kurang nyaman karena banyak tempat penelitian yang kondisinya tidak baik dan tidak dirawat. Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja, Terpenuhinya sarana dan prasarana penunjang akan membuat karyawan semakin semangat dalam bekerja maka dari itu Pentingnya lingkungan kerja yang nyaman akan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan.

Tabel 1  
Tingkat Kehadiran Karyawan  
Tim Penilai Peneliti Inti (TP2I) Kementerian Pertanian Bogor  
Tahun 2014-2016

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Sakit (Bulan)	Izin (Bulan)	Alpha (Bulan)	Cuti Tahunan (Bulan)	Cuti Khusus (Bulan)	Tingkat Ketidakhadiran (%)
2014	121	5	3	4	5	6	19%
2015	123	6	5	5	7	4	21%
2016	127	6	4	7	8	5	23%

Sumber: Ketua Tim Penilai Peneliti Inti

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada tahun 2014 yaitu 19%, dengan rata-rata perbulan terdapat 5 orang yang sakit, 3 orang izin, 4 orang alpha (tanpa keterangan), 5 orang cuti tahunan, dan 6 orang cuti khusus. Tingkat ketidakhadiran pada tahun 2015 mulai naik menjadi 21%, dengan rata-rata perbulan terdapat 6 orang yang sakit, 5 orang izin, 5 orang alpha (tanpa keterangan), 7 orang cuti tahunan, dan 4 orang cuti khusus. Jadi bisa dilihat tingkat ketidakhadiran cenderung mengalami kenaikan tiap tahunnya. Kenaikan yang lumayan pesat terjadi pada tahun 2016 yaitu 23%, dengan rata-rata perbulan terdapat 6 orang sakit, 4 orang izin, 7 orang alpha (tanpa keterangan), 8 orang cuti tahunan, dan 5 orang cuti khusus.

Dari permasalahan yang terjadi diatas, tentu saja ada kaitannya dengan semangat kerja karyawan di TP2I kementerian Pertanian Bogor. Hal ini menunjukkan tingkat semangat pada tahun 2015 kurang baik, karena tingkat ketidakhadiran karyawan yang masih tinggi. Ketidakhadiran dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang jelas otomatis akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan. Dengan hal ini maka tugas-tugas yang dikerjakan pun menjadi terhambat, dan tidak berjalan dengan efektif dan efisien.

Jadi dengan lingkungan kerja yang baik, maka perusahaan dapat menciptakan dan meningkatkan semangat kerja karyawannya. Sehingga mereka dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja dan akan menyusun hasilnya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan Pada TP2I Kementerian Pertanian Bogor”**.

## **1.2 Perumusan dan Identifikasi Masalah**

### **1.2.1 Perumusan Masalah**

Sebuah perusahaan menginginkan agar karyawannya bekerja dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat tercapai tujuan yang telah ditentukan, tetapi tidak semua perusahaan mempunyai karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu pemeliharaan lingkungan kerja sangatlah penting agar dapat bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktifitasnya. Berdasarkan latar belakang permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Adakah hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan pada TP2I Kementerian Pertanian Bogor.

### **1.2.2 Identifikasi Masalah**

Untuk mempermudah dan memperjelas penelitian ini, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di TP2I Kementerian Pertanian Bogor?
2. Bagaimana semangat kerja karyawan pada TP2I Kementerian Pertanian Bogor?

3. Bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja pada TP2I kementerian pertanian Bogor?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah :**

Untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan pada TP2I kementerian pertanian.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada TP2I Kementerian Pertanian Bogor.
2. Untuk mengetahui semangat kerja karyawan pada TP2I Kementerian Pertanian Bogor.
3. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan TP2I Kementerian Pertanian Bogor.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan bagi penulis  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, khususnya pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Kegunaan bagi pembaca  
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi dan kajian yang berhubungan dengan permasalahan yang ditelitinya.
3. Kegunaan bagi perusahaan  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran atau masukan bagi perusahaan terhadap permasalahan yang ada di dalam perusahaan tersebut.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian MSDM**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya yaitu pembahasan mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Menurut Robert Bowin and DonHarvey (2001:6) manajemen sumber daya manusia adalah :

*“Human Resources Managemet can be defined as the management of activities undertaken to attract, develop, motivate and maintain a high performing worlg'orce within the organization”.*

Menurut Wayne Mondy (2008:4) manajemen sumber daya manusia adalah :

“Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Edwin B. Fillipo yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001:5), pengertian sumber daya manusia :

“Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapainya tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

MSDM terdiri atas dua pengertian utama, yaitu Manajemen dan Sumber Daya Manusia dapat dirumuskan pengertian MSDM adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Sedarmayanti (2013:13) menyatakan :

“Kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber dayamanusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, member penghargaan dan penilaian”.

Veithzal Rivai (2009:1) menyatakan :

“Salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”.

Malayu S.P. Hasibuan (2012 : 10) menyatakan :

“Ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Richart L. Daft (2006:8), menyatakan :

“Pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi”.

Dari pendapat para ahli tersebut maka dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan individu atau kelompok karyawan agar peranannya efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan karyawan, perusahaan dan masyarakat.

### 2.1.2 Fungsi-Fungsi MSDM

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012 : 21) yaitu :

Fungsi Manajerial :

#### 1. Perencanaan (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

#### 2. Pengorganisasian (*organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan, dengan organisasi yang baik akan membantu mewujudkan tujuan secara efektif.

#### 3. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### 4. Pengendalian (*controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakantindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

Fungsi Operasional :

#### 1. Pengadaan (*procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Pengembangan (*development*)  
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Kompensasi (*compensation*)  
Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
4. Pengintegrasian (*integration*)  
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
5. Pemeliharaan (*maintenance*)  
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
6. Kedisiplinan (*disciplin*)  
Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
7. Pemberhentian (*sparation*)  
Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

### 2.1.3 Tujuan MSDM

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengembangkan orang-orang yang bekerja dala perusahaan atau suatu organisasi yang aktif. Caranya dengan memberikan perhatian kesejahteraan dari individu dan kelompok kerja agar dapat memberikan kinerja yang baik untuk mncapai tujuan.manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan manusia dan implikasi sosial dari perusahaan dalam suatu organisasi dan metode kerja dalam perusahaan dan perubahan sosial ekonomi masyarakat.

Pada dasarnya bagian sumber daya manusia merupakan bagian pelayanan yang tugasnya membantu karyawan, manajemen dan organisasinya. Maksud manajemen sumber daya manusia untuk memperbaiki partisipasi yang produktif orang-orang yang terlibat kepada organisasinya dengan cara bertanggung jawab secara strategis, sosial dan etika. Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut William B. Werther and Keith Davis (2000:17) adalah :

*“The purpose of human resource management is to improve contribution of people to the organization in an etically and socially responsible way”.*

Tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya terfokus pada pencapaian tujuan organisasinya saja, akan tetapi termasuk pencapaian tujuan stake holder terhadap organisasi tersebut yaitu tujuan pribadi karyawan, tujuan masyarakat tujuan organisasi, tujuan pemerintah melalui kontribusi yang dibayar oleh organisasi

yang bersangkutan. Tujuan masyarakat lingkungan organisasi untuk mendapatkan multiplayer sebagai efek dari keberadaan organisasi itu dilingkungan tempat tinggal mereka sebagai sumber pemasok bahan-bahan mentah dan tenaga kerja dalam organisasi.

( A Sihotang, 2007:13)

#### **2.1.4 Peranan SDM**

Menurut Hasibuan (2009:14), manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah berikut :

1. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
2. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya,
3. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
4. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
5. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi kerja karyawan.
6. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
7. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.
8. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan kerja yang efektif sesuai kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job requirement dan job evaluation.
9. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asasthe right evaluation.
10. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

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

Menurut George R. Terry di kutip oleh Kartini Kartono (2006:23) menyatakan :

“lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.”

Menurut Sedarmayati (2013:23) Menyatakan :

“Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk Mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Sedangkan, menurut Budi W.Soetjipto (2008:87) Menyatakan :

“Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan”.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

### **2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

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

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan

antar sesama karyawan (hubungan horisontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

### **2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut sedarmayanti (2011:26) adalah :

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja  
Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
2. Temperatur di tempat kerja  
Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.
3. Kelembaban di tempat kerja  
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja  
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
5. Kebisingan di tempat kerja  
Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu

ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. **Getaran mekanis di tempat kerja**  
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
7. **Bau-bauan di tempat kerja**  
Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrngganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
8. **Tata warna di tempat kerja**  
Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.
9. **Dekorasi di tempat kerja**  
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.
10. **Musik di tempat kerja**  
Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.
11. **Keamanan di tempat kerja**  
Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

#### **2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Berdasarkan uraian diatas indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2011:26), diantaranya :

- a. **Pencahayaan di ruang kerja**  
Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
- b. **Sirkulasi udara di ruang kerja**  
Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

- c. **Kebisingan**  
Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
- d. **Penggunaan warna**  
Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.
- e. **Kelembaban udara**  
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara.
- f. **Fasilitas**  
Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja

### **2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik**

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011:27) adalah :

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

### **2.2.6 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Budi W. Soetjipto (2008:87), adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- a. **Hubungan yang harmonis**  
Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.
- b. **Kesempatan untuk maju**  
Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.
- c. **Keamanan dalam pekerjaan**  
Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.



## 2.3 Semangat Kerja

### 2.3.1 Pengertian Semangat Kerja

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

Semangat kerja menurut Alexander Leightemy dalam Alex Nitisemito (2010 : 160) :

*“sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik”.*

Nitisemito ( 2010 : 160 ) semangat kerja adalah :

“melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.

Moekijat ( 2009 : 130 ) adalah:

“kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”. Menurut Siagian ( 2010 : 57 ) semangat kerja adalah “ sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.”

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi, Jika semangat kerja meningkat maka instansi akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan.

### 2.3.2 Pentingnya Semangat Kerja

Dengan adanya semangat kerja tersebut, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya apabila setiap instansi selalu berusaha agar para karyawannya moral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakekatnya adalah perwujudan dari moral yang tinggi. Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dengan motivasi yang tepat diberikan kepada pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya, karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para pegawai tersebut terpelihara juga.

### 2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja dalam suatu instansi merupakan suatu hal yang sangat penting. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada instansi dan sebaliknya pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada instansi. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Alex S. Nitisemito (2010 : 167), yaitu :

#### 1. Upah yang rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

#### 2. Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

#### 3. Kurangnya Disiplin kerja

Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

#### 4. Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

#### 5. Kurang informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang. Dari pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya semangat kerja ini saling berkaitan satu dengan yang lainnya, maka instansi harus dapat mengurangi faktor-faktor tersebut dengan baik agar tidak menjadi masalah yang mengakibatkan semangat kerja pegawai menurun.

### 2.3.4 Turunnya Semangat Kerja

Turunnya semangat kerja sangat penting untuk diketahui suatu perusahaan karena dengan pengetahuan tersebut akan dapat diketahui sebab-sebabnya. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin. Ada beberapa faktor yang harus diketahui oleh Ahmad Tohardi (2008:432) adalah indikasi penurunan semangat kerja :

### 1. Turunnya / rendahnya produktivitas

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah turunnya produktivitas. Turunnya produktivitas ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Itu semua merupakan indikasi turunnya semangat kerja meskipun demikian, sebelum mengambil kesimpulan hendaknya diteliti dahulu apakah ada faktor lain yang mempengaruhi turunnya produktivitas.

### 2. Tingkat absensi yang naik / tinggi

Tingkat absensi yang tinggi juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu bila ada gejala-gejala absensi naik, perlu segera dilakukan penelitian. Pada umumnya bila semangat kerja turun, mereka akan malas untuk datang setiap hari kerjanya. Apalagi bila kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dipotong waktu mereka tidak masuk. Setiap ada kesempatan untuk tidak bekerja akan mereka gunakan, apalagi waktu luang tersebut dapat dipakai untuk dapat penghasilan yang lebih tinggi meskipun untuk sementara.

### 3. Tingkat kerusakan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat kerja karyawan adalah bila tingkat kerusakan terhadap bahan baku, maupun peralatan yang digunakan naik. Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang, terjadi kecerobohan dalam bekerja dan sebagainya. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat kerja turun, kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Kegelisahan pada tingkat terbatas mungkin akan berhenti dengan sendirinya bila dibiarkan begitu saja, tetapi pada tingkat tertentu yang dibiarkan begitu saja akan dapat merugikan perusahaan.

### 4. Tuntutan sering kali terjadi

Sering terjadi tuntutan juga merupakan indikasi semangat kerja turun. Tuntutan sebetulnya merupakan dari ketidakpuasan. Oleh karena itu, disuatu perusahaan sering terjadi tuntutan oleh karyawan.

## 2.3.5 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja pegawai perlu dikatakan terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, para pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup pegawai di instansi. Oleh sebab itu instansi harus berupaya untuk memelihara semangat kerja pegawai dengan melakukan dengan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Ahmad Tohardi (2009:421) cara-cara tersebut antara lain :

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. Pengertian cukup disini relative, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para pegawai membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

3. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para pegawai. Untuk menghindari hal tersebut, maka perlu perusahaan sekali-kali menciptakan suasana santai seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan yang lainnya.

4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidaktepatan dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan tidak bias maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

5. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terpujuk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan. Cara lain yang sering digunakan untuk perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

6. Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dan akan menimbulkan semangat kerja.

Sedangkan menurut Bruce (2006 : 6), bahwa pimpinan memiliki langkah-langkah dalam menciptakan semangat kerja dalam diri pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. *Become a Genuine and authentic manager*

Pimpinan hendaknya memberikan perhatian khusus pada karyawan dan membuat mereka merasa special dan dinilai.

2. *Tune Into the Emotional Needs of your Employes*

Mengetahui dan dapat memahami kebutuhan akan perusahaan karyawan merupakan cara untuk meyakinkan mereka bahwa keinginan dan kebutuhan akan dapat terpenuhi.

3. *Taking care of talent*

Untuk dapat menciptakan iklim yang kreatif dalam organisasi, pimpinan perlu melatih karyawannya untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan bakatnya,

sehingga pimpinan dapat melibatkan seluruh karyawan dalam kegiatan organisasi dan menjadikan mereka sebagai bagian kegiatan terpenting dari kegiatan tersebut.

#### 4. *Giving feedback to build morale employe*

Memberikan tanggapan yang tulus dan positif terhadap pekerja yang dilakukan karyawannya merupakan masalah yang positif bagi karyawan dan membuat mereda merasa diperhatikan.

#### 5. *Alter the work envirotment*

Pimpinan perlu menciptakan lingkungan kerja yang penuh semangat, dimana karyawannya dapat merasa nyaman dan tidak jenuh. Berdasarkan pendapat Bruce tersebut, maka pimpinan atau pihak instansi harus dapat mengupayakan untuk meningkatkan semangat kerja pegawainya, hendaknya pimpinan dapat menempatkan dirinya bersama-sama dengan para bawahannya, sehingga pimpinan dapat mengetahui ada atau tidaknya semangat kerja yang tinggi bagi pegawainya.

### 2.3.6 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja yang terbentuk positif akan bermamfaat karena setiap anggota dalam organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritikan yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di perusahaan tersebut, namun semangat kerja akan berdampak buruk jika pegawai dalam satu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal ini dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan fikirannya. Dan salah satunya berdampak pada naiknya tingkat absensi pegawai, rata-rata tingkat absensi pegawai yang wajar berbeda di bawah 3 persen. (Murdhiarta, dkk, 2009:93 ). Berikut adalah beberapa indicator semangat kerja yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (2010 : 427), diantaranya adalah sebagai berikut :

#### 1. Naiknya produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karaywan yang tinggi apa tidak. Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- a. Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Tidak menunda pekerjaan
- c. Mempercepat pekerjaan

#### 2. Tingkat kehadiran

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena Nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :

- a. Cuti
- b. Keterlambatan
- c. Alfa

d. Sakit

### 3. Labour Turn Over

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan. Dimensi Labour turn over diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Setia terhadap perusahaan
- b. Senang bekerja di dalam perusahaan

### 4. Berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenagaan bekerja, dan hal-hal lainnya. Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :

- a. Kepuasan Kerja
- b. Ketenangan dalam bekerja
- c. Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
- d. Hubungan kerja yang harmonis

## 2.4 Hubungan Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja

Lingkungan kerja yang baik merupakan suatu yang penting bagi perusahaan, karena jika perusahaan tidak memperhatikan lingkungan kerja kemungkinan besar karyawan akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja dapat menguntungkan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan para karyawan. Bagi perusahaan dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan para karyawan akan bekerja secara efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan bagi karyawan lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan dapat terhindar dari kecelakaan kerja. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan semangat yang tinggi.

Berdasarkan teori-teori yang telah penulis kemukakan sebelumnya, maka terdapat teori yang menghubungkan kedua variabel yaitu Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja. Sebagaimana menurut pendapat Sunyoto (2013:43) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat kerja.

## 2.5 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, yang berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Berikut ini adalah table perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis :

**Tabel 2**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian, Peneliti dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada KSP Tunas Arha Mandiri Nganjuk.</p> <p style="text-align: right;">Ayu Sulasari (2012)</p>	<p>1. Lingkungan kerja 2. Semangat kerja</p>	
2.	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Surabaya</p> <p style="text-align: right;">Anata (2012)</p>	<p>1. Lingkungan kerja 2. Semangat kerja</p>	
3.	<p>Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang</p> <p style="text-align: right;">Yahyo Masitoh (2013)</p>	<p>1. Lingkungan kerja 2. Semangat kerja</p>	<p>1. Motivasi Kerja 2. Kompensasi Kerja 3. Kinerja</p>
4.	<p>Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau</p> <p style="text-align: right;">Sri Indarti dan Susi Hendriani (2012)</p>	<p>1. Lingkungan Kerja 2. Semangat kerja</p>	<p>1. Disiplin Kerja</p>

5.	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kompensasi Kerja PT. Nusa Harum Sentosa Semarang  Njoo Fancy Yunitasari (2011)	1. lingkungan kerja 2. semangat kerja	1. Disiplin Kerja 2. Kompensasi Kerja
----	---	--	---

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Setiap instansi dihadapkan pada masalah ketenagakerjaan, salah satu diantaranya yaitu bagaimana agar membuat pegawai bekerja dengan baik. Hal ini merupakan tugas pihak manajemen atau pimpinan dalam usaha mendorong pegawainya untuk bekerja dengan penuh semangat. Dengan demikian diharapkan pegawai instansi tersebut dapat menunjukkan semangat kerja yang optimal. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan dapat dilihat dari penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik hal tersebut akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan instansi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan kualitas kerja pegawainya dikarenakan lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Perusahaan harus mampu mendorong atau memotivasi para karyawan agar memperoleh suatu hasil yang optimal, namun ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar karyawan tersebut merasakan kenyamanan dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan memberikan rasa nyaman terhadap karyawan maka akan menumbuhkan kesetiaan terhadap perusahaan, oleh karena itu karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik sehingga dapat terwujud tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankannya.

Menurut Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).



- b. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Alex S. Nitisemito (2010 : 167), yaitu :

### 1. Upah yang rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

### 2. Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

### 3. Kurangnya Disiplin kerja

Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

#### 4. Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

#### 5. Kurang informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang. Dari pendapat para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya semangat kerja ini saling berkaitan satu dengan yang lainnya, maka instansi harus dapat mengurangi faktor-faktor tersebut dengan baik agar tidak menjadi masalah yang mengakibatkan semangat kerja pegawai menurun.

Sedangkan menurut Ahmad Tohardi (2008:432) indikasi-indikasi penurunan semangat kerja adalah :

##### 1. Turunnya / rendahnya produktivitas

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah turunnya produktivitas. Turunnya produktivitas ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Itu semua merupakan indikasi turunnya semangat kerja meskipun demikian, sebelum mengambil kesimpulan hendaknya diteliti dahulu apakah ada faktor lain yang mempengaruhi turunnya produktivitas.

##### 2. Tingkat absensi yang naik / tinggi

Tingkat absensi yang tinggi juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu bila ada gejala-gejala absensi naik, perlu segera dilakukan penelitian. Pada umumnya bila semangat kerja turun, mereka akan malas untuk datang setiap hari kerjanya. Apalagi bila kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dipotong waktu mereka tidak masuk. Setiap ada kesempatan untuk tidak bekerja akan mereka gunakan, apalagi waktu luang tersebut dapat dipakai untuk dapat penghasilan yang lebih tinggi meskipun untuk sementara.

##### 3. Tingkat kerusakan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukan turunnya semangat kerja karyawan adalah bila tingkat kerusakan terhadap bahan baku, maupun peralatan yang digunakan naik. Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang, terjadi kecerobohan dalam bekerja dan sebagainya. Kegelisahan dimana-mana

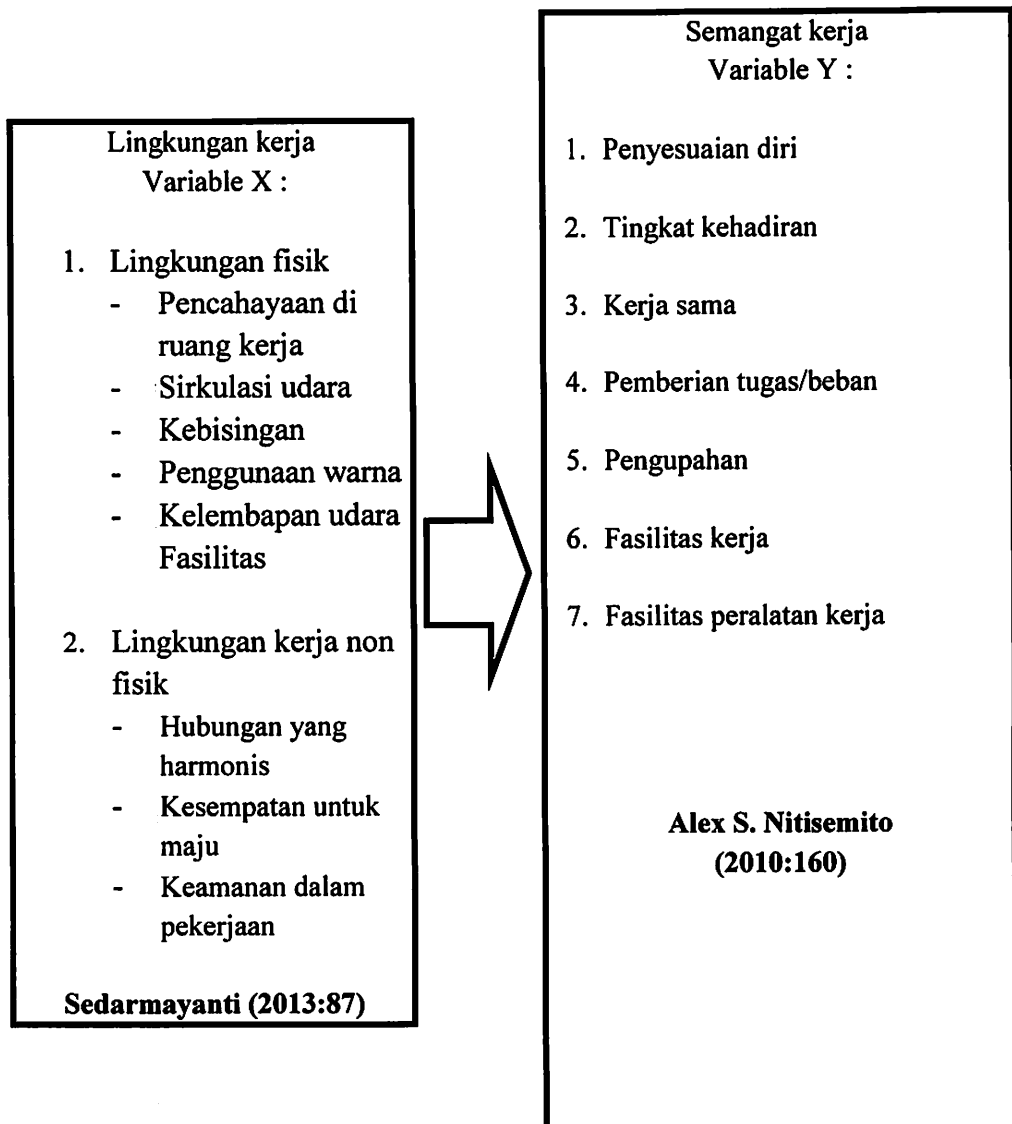
Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat kerja turun, kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Kegelisahan pada tingkat terbatas mungkin akan berhenti dengan sendirinya bila dibiarkan begitu saja, tetapi pada tingkat tertentu yang dibiarkan begitu saja akan dapat merugikan perusahaan.

#### 4. Tuntutan sering kali terjadi

Sering terjadi tuntutan juga merupakan indikasi semangat kerja turun. Tuntutan sebetulnya merupakan dari ketidakpuasan. Oleh karena itu, disuatu perusahaan sering terjadi tuntutan oleh karyawan.

#### 2.6.1 Konstelasi Penelitian

Konstelasi Penelitian Dari kerangka pemikiran di atas, penulis membuat konstelasi penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1  
Konstelasi penelitian**

## **2.7 Hipotesis Penelitian**

1. Kondisi Lingkungan Kerja pada TP2I Kementrian Pertanian cukup baik.
2. Semangat kerja karyawan pada TP2I Kementrian Pertanian cukup baik baik.
3. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada TP2I Kementrian Pertanian Bogor

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode *explanatory survey*. Berdasarkan jenis penelitian yang dimaksud, dilakukan analisis uji hipotesis penelitian melalui teknik analisis statistika yang relevan (kuantitatif). Pemilihan metode *explanatory survey* adalah berupaya untuk menjelaskan hubungan (timbang balik) dan menguji variabel X Lingkungan kerja dengan variabel Y Semangat Kerja karyawan.

Dalam penelitian survey, data dikumpulkan dari responden (bagian dari populasi) dengan menggunakan kuesioner.

#### **3.2 Objek, Unit analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian pada penelitian ini adalah lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan. Dimana variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja serta variabel dependen adalah semangat kerja karyawan.

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis karyawan pada bagian Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian pada TP2I kementerian Pertanian Bogor dengan jumlah populasi 43 orang.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di TP2I Kementerian Pertanian Bogor. Lokasi yang digunakan dalam melakukan penelitian ini berlokasi di Jalan Pajajaran, Kav.E.59 Bogor.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi di perusahaan dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan PT. TP2I kementerian pertanian Bogor.

Sedangkan data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa untuk mengolah hasil survey dari kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber yaitu:

#### 1. Data primer

Penulis menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan, berupa data jumlah karyawan. Selain dari hasil wawancara, data primer juga dikumpulkan berbentuk hasil kuesioner yang dilakukan terhadap narasumber yang berasal dari para pelaku yang terkait dengan persoalan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan.

#### 2. Data Sekunder

Diperoleh dari berbagai buku literatur, artikel, tulisan-tulisan ilmiah, serta situs/website di internet.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk memperjelas variabel-variabel yang ada pada penelitian ini penulis akan menjabarkannya secara operasional. Operasional variabel tersebut dapat dijabarkan dalam tabel berikut yaitu:

**Tabel 3**  
**Operasionalisasi Variabel**  
**Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan pada TP2I**  
**Kementrian Pertanian Bogor**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja (X)	- Lingkungan kerja fisik  Sedarmayanti (2013:19)	- Pencahayaan ruang kerja - Sirkulasi udara diruang kerja - Kebisingan - Penggunaan warna - Kelembaban udara - Fasilitas	Ordinal
	- Lingkungan kerja non fisik Sedarmayanti (2013:19)	- Hubungan yang harmonis - Kesempatan untuk maju - Keamanan dalam pekerjaan	Ordinal
Semangat Kerja (Y)	- Turunnya semangat kerja Ahmad Tohardi (2008:432)	- Penyesuaian diri - Tingkat kehadiran - Pemberian tugas/beban - Fasilitas kerja	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:85), seluruh populasi didalam penelitian ini di jadikan sampel metode sensus atau sampel jenuh. populasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di bagian penelitian di TP2I kementerian pertanian Bogor sebanyak 60 orang.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Data primer

Untuk data primer ini, pengumpulan data dilakukan dengan duacara yaitu:

##### a. Wawancara

Penulis melakukan wawancara dengan bagian manajemen sumber daya manusia dan pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk memperoleh data yang objektif.

##### b. kuesioner

Membuat daftar pertanyaan untuk mendapatkan jawaban secara tertulis dari beberapa karyawan yang mewakili objek penelitian, dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan alternatif jawaban yang telah disediakan.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala likert sebagai berikut :

Tabel 4  
Skala Likert  
Penilaian Kuesioner

No.	Skala Penilaian	Positif
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010:133)

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

## 2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang ada. Data ini diperoleh dari buku-buku atau laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan.

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Sugiyono (2010:172) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. setiap pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antar skor masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{hitung}$  = Koefisien validitas item yang dicari

X = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

Y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum X$  = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum Y$  = Jumlah nilai dalam distribusi y

n = Jumlah responden

(Dominikus Dollet Unaradjan, 2013:164)

Pada bagian ini penulis akan memaparkan hasil penelitian yang didapatkan dengan metode pengumpulan data kuesioner. Pertama rancangan kuesioner untuk uji validitas, berikut adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan *software SPSS* versi 21 :



## 1. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 5  
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ $n=43$ $\alpha=5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,442	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,648	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,377	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,860	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,391	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,713	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,477	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,509	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,477	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,527	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,762	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,560	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil validitas lingkungan kerja karyawan menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

## 2. Hasil Uji Validitas Semangat

Tabel 6  
Hasil Uji validitas Semangat Karyawan

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ $n=43$ $\alpha=5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,881	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,446	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,650	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,906	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,885	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,920	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,874	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,852	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,849	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,718	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,963	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,797	0,2542	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil validitas Semangat karyawan menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, untuk pengukuran yang lebih subyektif.

Kuesioner yang tidak valid dibuang atau diganti dan kuesioner yang valid akan dibagi kedalam 2 kelompok yaitu kelompok ganjil dan genap. Masing-masing kelompok dihitung total nilainya dan korelasikan total nilai kelompok ganjil dengan total nilai kelompok genap.

Penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Alpha Croanbach*:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

$r_i$  = Nilai reliabilitas

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum S_i^2$  = Mean kuadrat kesalahan

$S_t^2$  = Varians total

(Harbani Pasolong, 2012:178)

### 1. Uji Reliabilitas Lingkungan kerja

Uji Reliabilitas dapat dilihat pada kolom Cronbach's Alpha, bahwa data atau case yang valid berjumlah 12. Dapat diketahui bahwa nilai *Croanbach's Alpha* untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,798

Tabel 7  
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	43	100,0

Tabel 8  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,798	12

*Output Case Processing Summary* menjelaskan tentang jumlah data yang dikeluarkan. Dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 12 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*Excluded*) dan *Reliability Statistics* menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* untuk Variabel lingkungan kerja sebesar 0,798 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel dan valid.

Tabel 9  
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item deleted	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0,798	0,797	Reliabel
	2	0,798	0,781	Reliabel
	3	0,798	0,804	Reliabel
	4	0,798	0,741	Reliabel
	5	0,798	0,799	Reliabel
	6	0,798	0,766	Reliabel
	7	0,798	0,792	Reliabel
	8	0,798	0,789	Reliabel
	9	0,798	0,796	Reliabel
	10	0,798	0,787	Reliabel
	11	0,798	0,760	Reliabel
	12	0,798	0,784	Reliabel

## 2. Hasil Uji Reliabilitas Semangat

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom "*Cronbach's Alpha*", dan data atau case yang valid berjumlah 12. Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Semangat Karyawan sebesar 0,950.

Tabel 10  
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	43	100,0

Tabel 11  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,950	12

*Output Case Processing Summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 12 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*Excluded*) dan *Reliability Statistics* menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* untuk Variabel Semangat Karyawan sebesar 0,950 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian telah riabel dan valid.

Tabel 12  
Hasil Uji Reliabilitas Semangat Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item deleted	Keterangan
Semangat Karyawan	1	0,950	0,944	Reliabel
	2	0,950	0,954	Reliabel
	3	0,950	0,950	Reliabel
	4	0,950	0,943	Reliabel
	5	0,950	0,943	Reliabel
	6	0,950	0,942	Reliabel
	7	0,950	0,944	Reliabel
	8	0,950	0,945	Reliabel
	9	0,950	0,946	Reliabel
	10	0,950	0,948	Reliabel
	11	0,950	0,939	Reliabel
	12	0,950	0,946	Reliabel

### 3.7.2 Analisis Korelasi Rank Spearman

Rumus korelasi Rank spearman yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel Lingkungan Kerja dan variabel Semangat kerja yang berskala ordinal.

Rumus yang digunakan untuk menghitung Korelasi Rank Spearman adalah:

$$r_s = 1 - \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2-1))} \text{dimana } d^2 = \sum [R(Xi) - R(Yi)]^2$$

Keterangan :

$r_s$  = Nilai korelasi Rank Spearman

$n$  = Ukuran sampel

$di$  = Selisih setiap pasangan rank

$R$  = Ranking

Dari hasil perhitungan Korelasi ( $r$ ), maka didapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Bila nilai  $r = -1$  artinya korelasinya negatif sempurna
2. Bila nilai  $r = 0$ , artinya tidak ada korelasi
3. Bila nilai  $r = 1$ , artinya korelasinya sangat kuat.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 13  
Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

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

Sumber : (Sugiyono, 2014:214)

### 3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar Lingkungan dapat mempengaruhi Semangat. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

(Dominikus Dolet Unaradjan, 2013:203)

### 3.7.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja dengan Semangat kerja Karyawan. Maka dilakukan pengujian dengan uji signifikan uji t-hitung, dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

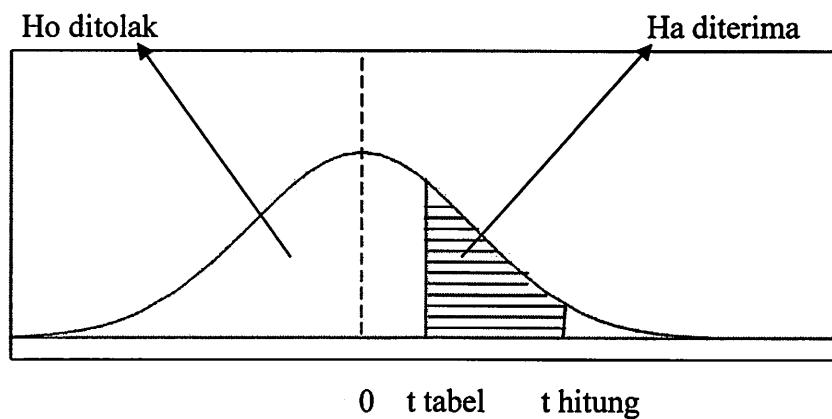
n = Jumlah Sampel

Dimana rumusan hipotesis statistiknya sebagai berikut :

1.  $H_0 : \rho = 0$ , berarti tidak ada hubungan yang nyata antara Lingkungan Kerja dengan Semangat erja
2.  $H_a : \rho > 0$ , berarti ada hubungan yang nyata dan positif antara Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja

Untuk menentukan nilai t tabel menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ ). Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria pengujiannya adalah :

1. Terima  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$   
Artinya tidak ada hubungan yang nyata antara Lingkungan Kerja dengan Semangat kerja Karyawan.
2. Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   
Artinya ada hubungan yang nyata dan positif antara Lingkungan Kerja dengan Semangat kerja Karyawan.



Gambar 2

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

(Achmad Sani & Vivin, 2013:26)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah dan Perkembangan TP2I Kementerian Pertanian Bogor**

Tim Penilai Peneliti Instansi Kementerian Pertanian telah berdiri sejak tahun 1971 dengan nama Komisi Penilai Jabatan Penelitian Kementerian Pertanian Pada awalnya atas prakarsa Menteri Pertanian yang waktu itu dijabat oleh Prof. Dr. Ir. Tojib Hadiwidjaja dibentuklah Komisi Penilai Jabatan Peneliti Departemen, sebagai wadah pembinaan karier dengan mangacu pada Surat Keputusan Bersama (SKB) LIPI & KUP tanggal 30 Mei 1969. Pada awal terbentuknya pimpinan Komisi dijabat oleh Prof. Dr. Ir. Sutardi Mangundoyo. Selanjutnya dengan SK Menteri Pertanian No. 426/Kpts/OP/10/1971 tanggal 7 Oktober 1971 dibentuk Komisi Penilai Jabatan Peneliti Kementerian Pertanian. Setelah mengalami kurun waktu seperempat abad lebih maka berdasarkan SK. Menteri Pertanian No. 400/Kpts/OT.160/6/2006 tanggal 6 Juni 2006 dibentuk Keanggotaan Tim Penilai Peneliti Instansi Departemen Pertanian dengan mangacu kepada Keputusan Menpan No. 128/KEP/M.PAN/9/2004 tanggal 6 September 2004.

Pada saat ini TP2I Kementerian Pertanian berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Nomor 394/D/2012 tanggal 21 Mei 2012 tentang Memberikan Kewenangan Penilaian dan Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional Peneliti dari Peneliti Pertama Gol. III/a sampai dengan Peneliti Muda Gol. III/d kepada TP2I Kementerian Pertanian.

Tanggal 29 Juli 2005 yaitu perubahan nama dari Panitia Penilai Jabatan Peneliti (P2JP) Kementerian Pertanian menjadi Tim Penilai Peneliti Inti (TP2I) Kementerian Pertanian. Tim Penilai Peneliti Intii Kementerian Pertanian (TP2I Kemtan) yang berkedudukan di Jalan Pajajaran, Kav.E.59 Bogor, dibentuk berdasarkan Keputusan Menteri Pertanian Nomor : 3590/KPTS/OT.160/10/2009 tanggal 19 Oktober 2009.

##### **4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang**

Tugas utama Tim Penilai Peneliti Instansi (Inti) (TP2I) Kementan melakukan penilaian Prestasi Kerja Peneliti Pertama sampai dengan Peneliti Muda yang bekerja di Badan Litbang Pertanian. Dalam melaksanakan tugasnya TP2I Kemtan melaksanakan fungsi membantu pejabat Pembina Kepegawaian, memeriksa dan meneliti butir-butir kegiatan dalam Daftar Usul Penetapan Angka Kredit (DUPAK), memeriksa kebenaran dokumen-dokumen DUPAK, mengikuti sidang penilaian dan menyampaikan laporan kegiatan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

Sejarah pendirian yang cukup panjang ini menjadikan TP2I Kemtan memiliki pengalaman dan kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan penilaian angka kredit

peneliti lingkup Kementerian Pertanian, khususnya Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian (Badan Litbang Pertanian). Hal ini terbukti dengan perbedaan angka penilaian yang kecil (6,05% per Juli 2007) antara TP2I Kemtan dengan Tim Penilai Peneliti Pusat (TP3) LIPI.

Pada saat ini TP2I Kemtan menangani sebanyak 1.708 orang tenaga peneliti dibawah Badan Litbang Pertanian, ditambah dengan peneliti lingkup Lembaga Riset Perkebunan Indonesia (LRPI). Mendukung tugas pembinaan pejabat fungsional peneliti yang jumlahnya sangat besar ini, Badan Litbang Pertanian memfasilitasi unit sekretariat khusus bagi TP2I Kemtan. Dalam mengelola penilaian angka kredit ini, TP2I mengacu pada peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh Kepala LIPI serta memperhatikan pula SNI 19-17025-2000 :

1. TP2I Kemtan dalam melaksanakan tugasnya memegang teguh komitmen senantiasa memberikan pelayanan kepada peneliti, menyelesaikan administrasi pengusulan DUPAK dan informasi kepada peneliti.
2. TP2I Kemtan senantiasa melakukan penilaian angka kredit jabatan fungsional peneliti dengan teliti, melakukan perbandingan nilai antar penilai, tidak merugikan peneliti dan berupaya dalam waktu yang secepatnya.
3. Dalam pelaksanaan penilaian angka kredit jabatan fungsional peneliti, TP2I mengacu pada:
4. Surat Keputusan Menpan No: KEP/128/M.PAN/9/2004, tanggal 6 September 2004 tentang Jabatan Fungsional Peneliti dan Angka Kreditnya seperti terlihat dalam Lampiran 3.
5. Keputusan Bersama Kepala LIPI nomor 3719/D/2004 dan Kepala BKN Nomor 60 Tahun 2004, tanggal 27 Desember 2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Peneliti dan Angka Kreditnya, seperti terlihat dalam Lampiran 4.
6. Peraturan Kepala Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Nomor 2/E/2005, tanggal 29 Juli 2005.

Tim Penilai Peneliti Inti Kementerian Pertanian (TP2I Kemtan) yang berkedudukan di Jalan Pajajaran, Kav.E.59 Bogor, dibentuk berdasarkan Keputusan Menteri Pertanian Nomor : 3590/KPTS/OT.160/10/2009 tanggal 19 Oktober 2009. Adapun susunan TP2I tersebut sebagai berikut :

Pembina I : Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian

Pembina II : Sekretaris Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian

Ketua merangkap Anggota : Prof.Dr.Ir. Subandriyo, MSc.

Wakil Ketua merangkap Anggota : Prof.Dr. Ir. Elna Karmawati

Sekretaris : Kepala Bagian Kepegawaian



- Anggota :
1. Prof. Dr. Kedi Suriadisastra
  2. Ir. Sabari,MS
  3. Dr.Ir. Ika Mariska Soedarma
  4. Dr.Ir. Le Istiqlal Amien
  5. Prof. Dr.Ir. Ridwan Thahir
  6. Dr.Ir. Firdaus Kasim,MSc.

#### 4.1.3. Visi dan Misi TP2I Kementerian Pertanian Bogor

##### 1. Visi

“Menjadi lembaga penelitian terkemuka penghasil teknologi dan inovasi pertanian modern untuk mewujudkan kedaulatan pangan dan kesejahteraan petani.”

##### Makna dari visi :

- a. Lembaga Penelitian Terkemuka artinya lembaga penelitian yang dinamis dan tumbuh sebagai fast learning organization yang memimpin kegiatan riset pertanian di Indonesia dalam mengantisipasi perkembangan lingkungan strategis yang ada.
- b. Teknologi adalah cara atau metode serta proses atau produk yang dihasilkan dari penerapan dan pemanfaatan berbagai disiplin ilmu pengetahuan yang menghasilkan nilai bagi pemenuhan kebutuhan, kelangsungan, dan peningkatan mutu kehidupan manusia.
- c. Inovasi adalah penerapan praktis nilai dan konteks ilmu pengetahuan yang baru, atau cara baru untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada ke dalam produk atau proses produksi.
- d. Pertanian Modern adalah kegiatan yang bertujuan untuk mengoptimalkan pemanfaatan input dan sumberdaya pertanian melalui proses yang efisien, ramah lingkungan dan berkelanjutan, untuk menghasilkan Produk Pertanian yang mempunyai nilai tambah tinggi serta aman dan sehat untuk dikonsumsi.
- e. Kedaulatan Pangan merupakan hak negara dan bangsa yang secara mandiri menentukan kebijakan pangan yang menjamin hak atas pangan bagi rakyat dan yang akan memberikan hak bagi masyarakat untuk menentukan system pangan yang sesuai dengan potensi sumberdaya lokal.
- f. Kesejahteraan Petani merupakan kondisi hidup layak bagi petani dan keluarganya sebagai aktor utama pelaku usaha pertanian yang diperoleh dari kegiatan di lahan dan usaha yang digelutinya.

##### 2. Misi

- a. Menghasilkan dan mengembangkan teknologi pertanian modern yang memiliki *scientific recognition* dengan produktivitas dan efisiensi tinggi.
- b. Hilirisasi dan masalisasi teknologi pertanian modern sebagai solusi menyeluruh permasalahan pertanian yang memiliki *impact recognition*.

### Makna dari Misi :

- a. Menghasilkan dan mengembangkan teknologi pertanian modern yang memiliki *scientific recognition* dengan produktivitas dan efisiensi tinggi adalah melaksanakan kegiatan penelitian di bidang pertanian sesuai kaidah ilmiah dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan terbaru dan kearifan lokal yang ada, sehingga secara saintifik diakui keunggulannya oleh masyarakat ilmiah pada berbagai lingkungan strategis, serta mendukung upaya Kementerian Pertanian mewujudkan visi dan misinya.
- b. Hilirisasi dan masalisasi teknologi pertanian modern sebagai solusi menyeluruh permasalahan pertanian yang memiliki *impact recognition* adalah melaksanakan pengembangan hasil penelitian sejalan dengan program eselon satu terkait lingkup Kementerian Pertanian, sehingga mempercepat proses pelaksanaan pembangunan pertanian dalam mendukung terwujudnya kedaulatan pangan dan peningkatan kesejahteraan petani.

#### 4.1.4. Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 (dua) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden karyawan.

1. Profil responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 14  
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	35	81,39 %
Perempuan	8	18,61 %
Jumlah	43	100 %

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan hasil data yang ada pada kuesioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 43 responden. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini lebih banyak jumlah karyawan laki-laki dengan jumlah frekuensi sebanyak 35 orang atau 81,39 %, dan karyawan perempuan dengan jumlah frekuensi sebanyak 8 orang atau 18,61 %.

2. Profil responden berdasarkan lama kerja

Tabel 15  
Data Karyawan Berdasarkan Lama Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	3	6,976 %
1-3 Tahun	5	11,627 %
> 3 Tahun	35	81,40 %
Total	43	100 %

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di bawah 1 tahun ada 3 orang atau 6,976 %, responden yang lama bekerja 1-3 tahun ada 5 orang atau 11,627 %, dan responden yang bekerja di atas > 3 tahun ada 35 orang atau 81,40%.

## 4.2. Pembahasan

Sumber daya manusia berpengaruh terhadap majunya suatu organisasi. Sumber daya manusia yang baik dan bermutu perlu dilihat dari sumber daya manusia yang mempunyai tingkat Semangat kerja yang tinggi. Dengan Lingkungan yang baik maka akan menunjang semangat yang baik pula dengan begitu maka terciptalah suasana kerja yang lebih kondusif yang akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Suasana kerja yang kondusif menciptakan semangat karyawan lebih meningkat dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat. Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat karyawan adalah lingkungan kerja. Karena semangat kerja merupakan suatu perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam bekerja. Dengan memiliki semangat kerja yang baik juga akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

### 4.2.1 Lingkungan Kerja pada TP2I Kementerian Pertanian Bogor

TP2I kementerian pertanian bogor telah melaksanakan peraturan tentang lingkungan kerja karyawan, tetapi masih banyak lingkungan yang kurang terawat. Berdasarkan survey pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai lingkungan kerja para karyawan melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa terdapat banyak ruangan yang masih kurang terawat.

Berikut dibawah ini merupakan hasil survey terhadap karyawan TP2I kementerian pertanian bogor sebagai responden atas pernyataan tentang lingkungan kerja. untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja karyawan TP2I kementerian pertanian maka dilakukan perhitungan sebagai berikut :

Tabel 16  
Jawaban Responden untuk Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X)

NO	PERNYATAAN												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	5	4	5	5	2	5	2	2	4	3	5	47
2	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	50
3	3	4	3	2	3	2	2	2	4	3	2	2	35
4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	41
5	5	4	3	2	4	2	2	2	4	4	2	2	45
6	2	4	4	2	5	2	5	5	2	5	5	2	37
7	5	5	5	4	4	4	3	2	4	5	4	2	45
8	2	4	2	2	5	4	2	3	2	2	4	3	48
9	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	36
10	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	35
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	52

Interval Nilai	Skor rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	43,60	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Sebararn Nilai Interval Lingkungan Kerja

Tabel 17

$$= 43,60$$

$$= \frac{43}{1875}$$

$$\text{Skor Rata-rata} = \frac{\text{Jumlah Skor Responden}}{\text{Total Responden}}$$

kementerian Pertanian Bogor :

Untuk mengetahui bagaimana Lingkungan Kerja Karyawan pada TP21

Sumber : Data Penelitian diolah

12	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	2	2	2	5	4	4	4	4	
13	2	4	4	5	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	5
14	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	2
15	3	3	4	2	4	4	2	1	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	2
16	3	3	4	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
17	3	3	5	3	2	5	4	3	5	4	2	2	2	5	4	4	4	2	2
18	4	4	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	5	2	3	3	5	5	4
19	2	2	4	2	5	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	3	3
20	2	2	4	2	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
21	2	2	3	4	1	2	3	1	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
23	2	2	4	2	3	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	5	4
24	2	4	4	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4
25	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
26	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2
27	4	4	3	5	5	3	5	5	3	4	3	2	2	4	5	5	5	2	2
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	5	4	4	4	4	4
29	3	4	4	2	4	4	4	1	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
30	5	4	3	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2
31	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4
33	2	4	2	4	2	5	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3
34	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4
35	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4
36	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4
37	5	4	5	4	2	3	2	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	2	2
38	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
39	2	2	4	4	5	3	2	4	4	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4
40	2	2	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	5	2	2	3	3	5
41	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
42	2	4	4	4	2	4	4	4	4	1	2	2	2	4	4	4	4	2	2
43	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
TOTAL	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25
	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30	29	28	27	26	25

Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja pada TP2I kementerian pertanian bogor Cukup Baik.

#### 4.2.2 Semangat Karyawan pada TP2I Kementerian Pertanian Bogor

Berikut dibawah ini merupakan hasil survey terhadap karyawan TP2I Kementerian Pertanian Bogor sebagai responden atas pernyataan tentang semangat karyawan. Untuk mengetahui bagaimana semangat karyawan pada TP2I kementerian pertanian bogor maka dilakukan perhitungan sebagai langkah awal :

Tabel 18  
Jawaban Responden untuk Pernyataan Variabel Semangat (Y)

NO	PERNYATAAN												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44
2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44
3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44
4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	43
5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	42
6	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	42
7	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	42
8	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	42
9	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	42
10	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	42
11	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	42
12	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	40
13	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	38
14	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	38
15	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	37
16	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	37
17	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	37
18	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	36
19	3	4	3	2	4	2	3	2	4	3	3	2	35
20	3	4	3	2	4	2	3	2	4	3	3	2	35
21	3	4	3	2	4	2	3	2	4	3	3	2	35
22	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	34
23	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	34
24	2	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	33
25	2	4	3	2	3	2	2	2	4	3	2	2	31
26	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	30
27	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	30
28	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	30
29	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	30
30	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	30
31	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	30

32	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	30
33	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	30
34	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	29
35	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	28
36	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	28
37	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	27
38	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	27
39	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	27
40	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	26
41	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	26
42	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	26
43	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	26
TOTAL	109	168	120	114	150	116	110	100	144	126	121	101	1790

Sumber : Data penelitian diolah

Untuk mengetahui bagaimana semangat Kerja Karyawan pada TP2I kementerian pertanian bogor :

$$\text{Skor Rata-rata} = \frac{\text{Jumlah Skor Responden}}{\text{Total Responden}}$$

$$= \frac{1790}{43}$$

$$= 41,62$$

Tabel 19  
Sebaran Nilai Interval Semangat Karyawan

Interval Nilai	Skor rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	41,62	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Jadi dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja pada TP2I Kementerian Pertanian Bogor cukup Baik.

### 4.3 Kondisi Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan pada TP2I (Tim Penilai Peneliti Inti) Kementerian Pertanian Bogor

#### 4.3.1 Kondisi Lingkungan Kerja pada TP2I (Tim Penilai Peneliti Inti) Kementerian Pertanian Bogor

##### 1. Sirkulasi Udara di Ruang Kerja

Tabel 20

Pendapat Responden Mengenai “Ruangan tempat anda bekerja dengan udara yang panas dapat membuat anda lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan anda sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	16%
Setuju	4	10	40	23%
Kurang Setuju	3	12	36	28%
Tidak Setuju	2	14	28	33%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	139	100%

Dari total 43 responden sebesar 33% tidak setuju bahwa ruangan tempat bekerja dengan udara yang panas dapat membuat karyawan lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

Tabel 21

Pendapat Responden Mengenai “Ruangan tempat anda bekerja dengan udara yang panas membuat anda merasa tidak nyaman sehingga anda tidak bisa menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	16	80	37%
Setuju	4	25	100	58%
Kurang Setuju	3	2	6	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	186	100%

Dari total 43 responden sebesar 58% setuju bahwa ruangan tempat bekerja dengan udara yang panas membuat karyawan merasa tidak nyaman sehingga tidak bisa menghasilkan pekerjaan sesuai standart.

## 2. Penggunaan Warna

Tabel 22

Pendapat Responden Mengenai “Warna cat dinding ruang kerja anda yang berwarna abu-abu membuat anda merasa nyaman sehingga anda dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	11	0	0%
Setuju	4	10	36	21%
Kurang Setuju	3	13	102	79%
Tidak Setuju	2	9	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	11	0	0%
Jumlah		43	138	100%

Dari total 43 responden sebesar 79% kurang setuju bahwa warna cat dinding ruang kerja yang berwarna abu-abu membuat karyawan merasa nyaman sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat.

## 3. Fasilitas Kerja

Tabel 23

Pendapat Responden Mengenai “Kursi kerja anda yang empuk membuat anda merasa nyaman dalam bekerja sehingga memudahkan anda dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	3	15	7%
Setuju	4	17	68	40%
Kurang Setuju	3	2	6	5%
Tidak Setuju	2	14	28	32%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	16%
Jumlah		43	117	100%

Dari total 43% responden sebesar 40% setuju bahwa kursi kerja yang empuk dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Tabel 24

Pendapat Responden Mengenai “Kursi kerja anda yang memiliki roda pada kaki-kakinya membuat anda lebih mudah bergerak untuk bertanya ataupun berkomunikasi dengan rekan kerja sehingga dapat mempermudah dan mempererat kerja sama antar karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	2	10	5%
Setuju	4	1	4	2%
Kurang Setuju	3	9	27	21%
Tidak Setuju	2	21	42	49%
Sangat Tidak Setuju	1	10	10	23%
Jumlah		43	93	100%



Dari total 43% responden sebesar 49% tidak setuju bahwa kursi kerja yang memiliki roda pada kaki-kakinya membuat karyawan lebih mudah bergerak untuk bertnya maupun berkomunikasi.

Tabel 25

Pendapat Responden Mengenai "Lantai pada ruangan kerja yang bersih dapat membuat anda merasa nyaman sehingga anda dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standart perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	13	52	30%
Kurang Setuju	3	3	9	7%
Tidak Setuju	2	21	42	49%
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	14%
Jumlah		43	109	100%

Dari total 43% responden sebesar 49% tidak setuju bahwa lantai pada ruang kerja yang bersih membuat karyawan merasa nyaman.

Tabel 26

Pendapat Responden Mengenai "Peralatan pekerjaan (seragam, alat penelitian, masker dan sarung tangan) yang tidak bersih dapat membuat anda merasa nyaman sehingga anda dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standart perusahaan."

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	12	48	27%
Cukup Setuju	3	13	39	32%
Tidak Setuju	2	12	24	27%
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	14%
Jumlah		43	147	100%

Dari total 43% responden sebesar 32% cukup setuju bahwa peralatan pekerjaan yang tidak bersih dapat membuat karyawan tidak nyaman.

Tabel 27

Pendapat Responden Mengenai "Fasilitas-fasilitas perusahaan (ruang beribadah, dan toilet) yang tidak bersih membuat anda merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga anda tidak dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan."

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	17	68	40%
Kurang Setuju	3	10	30	23%
Tidak Setuju	2	12	24	28%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	9%
Jumlah		43	126	100%

Dari terdapat 43% responden 40% setuju bahwa fasilitas-fasilitas perusahaan yang tidak bersih membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Tabel 28

Pendapat Responden Mengenai “Fasilitas-fasilitas dalam area tempat anda bekerja (meja dan kursi) anda yang tidak bersih dapat membuat anda merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga anda tidak dapat mencapai jumlah produksi sesuai target perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	1	1	2%
Setuju	4	11	44	26%
Kurang Setuju	3	3	9	7%
Tidak Setuju	2	18	36	41%
Sangat Tidak Setuju	1	10	10	24%
Jumlah		43	100	100%

Dari 43% responden terdapat 41% tidak setuju bahwa fasilitas-fasilitas dalam area tempat bekerja karyawan tidak bersih dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman.

### 3. Hubungan yang harmonis di tempat kerja

Tabel 29

Pendapat Responden Mengenai “Stres yang disebabkan oleh masalah pekerjaan membuat anda membutuhkan pelatihan (seminar) yang disediakan oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja anda.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	33%
Setuju	4	6	24	14%
Cukup Setuju	3	12	36	28%
Tidak Setuju	2	11	22	25%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	152	100%

Dari 43% responden terdapat 28% cukup setuju bahwa stress yang di sebabkan oleh masalah pekerjaan membuat karyawan membutuhkan pelatihan (seminar) agar dapat meningkatkan kualitas kerja.

Tabel 30

Pendapat Responden Mengenai “Frustrasi yang anda alami dikarenakan banyaknya kendala dalam pekerjaan membuat anda ingin berbagi cerita tentang apa yang anda rasakan kepada rekan kerja sehingga timbul kerja sama yang baik antara anda dengan rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	21	105	49%
Setuju	4	12	48	28%
Kurang Setuju	3	4	12	9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	14%
Jumlah		43	171	100%

Dari 43% responden terdapat 28% setuju bahwa frustrasi yang dialami karyawan karena bnyaknya kendala dalam pekerjaan.

Tabel 31

Pendapat Responden Mengenai “Stres yang anda rasakan karena masalah pekerjaan yang sulit anda selesaikan menyebabkan anda merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga diperlukan atasan yang dapat membantu anda.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	17	68	40%
Kurang Setuju	3	6	18	14%
Tidak Setuju	2	16	32	37%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	9%
Jumlah		43	122	100%

Dari 43% responden terdapat 40% setuju bahwa stress yang dirasakan karena masalah pekerjaan yang sulit karyawan selesaikan sehingga merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarakan hasil tanggapan responden. Skor tertinggi adalah 186 dengan jawaban setuju adalah 25 mengenai pernyataan” Ruangan tempat anda bekerja dengan udara yang panas membuat anda merasa tidak nyaman sehingga anda tidak bisa menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan”. Dan skor terkecil adalah 93 dengan jawaban Tidak Setuju adalah 21 mengenai pernyataan “Kursi kerja anda yang memiliki roda pada kaki-kaki nya membuat anda lebih mudah bergerak untuk bertanya ataupun berkomunikasi dengan rekan kerja sehingga dapat mempermudah dan mempererat kerja sama antar karyawan”.

#### 4.3.2. Kondisi Semangat Kerja Karyawan pada TP2I (Tim Penilai Peneliti Inti) Kementerian Pertanian Bogor.

##### 1. Tingkat Kehadiran

Tabel 32

Pendapat Responden Mengenai “Bapak/Ibu harus hadir setiap hari kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	20	80	46%
Kurang Setuju (KS)	3	23	69	54%
Tidak setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	149	100%

Dari total 43% responden terdapat 46% setuju bahwa karyawan harus hadir setiap hari kerja.

Tabel 33

Pendapat Responden Mengenai “Bapak /Ibu akan terlambat masuk kerja jika terkena macet diperjalanan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	0	0	0%
Kurang Setuju (KS)	3	4	12	9%
Tidak setuju (TS)	2	33	66	77%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	6	6	14%
Jumlah		43	84	100%

Dari 43% responden terdapat 77% tidak setuju bahwa karyawan akan terlambat masuk kerja jika terkenne macet diperjalanan.

Tabel 34

Pendapat Responden Mengenai “Bapak /Ibu selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	20	80	46%
Kurang Setuju (KS)	3	23	69	54%
Tidak setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	149	100%

Dari 43% responden terdapat 54% kurang setuju bahwa karyawan selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## 2. Penyesuaian Diri

Tabel 35

Pendapat Responden Mengenai “Bapak/Ibu selalu menjalin kerjasama yang baik dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	9	36	21%
Kurang Setuju (KS)	3	34	102	79%
Tidak setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	138	100%

Dari 43% responden terdapat 79% kurang setuju bahwa karyawan harus menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja maupun pimpinan’

Tabel 36

Pendapat Responden Mengenai “Bapak/Ibu menyenangi pekerjaan yang saat ini Bapak/Ibu kerjakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	20	80	46%
Kurang Setuju (KS)	3	23	69	54%
Tidak setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	149	100%

Dari 43% responden terdapat 54% kurang setuju bahwa karyawan harus menyenangi pekerjaan yang saat ini ia kerjakan

Tabel 37

Pendapat Responden Mengenai “Bapak/Ibu menganggap rekan kerja sebagai keluarga.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	26	104	61%
Kurang Setuju (KS)	3	6	18	14%
Tidak setuju (TS)	2	11	22	25%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	144	100%

Dari 43% responden terdapat 61% setuju bahwa menganggap rekan kerja sebagai keluarga.

Tabel 38

Pendapat Responden Mengenai “Bapak/ibu selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	20	80	46%
Kurang Setuju (KS)	3	23	69	54%
Tidak setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	149	100%

Dari 43% responden terdapat 54% kurang setuju bahwa karyawan menjalin hubunganyang baik dengan teman sekerja didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Tabel 39

Pendapat Responden Mengenai “Interaksi yang terjalin di perusahaan sangat baik, antara sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	25	100	58%
Kurang Setuju (KS)	3	6	18	14%
Tidak setuju (TS)	2	12	24	28%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	142	100%

Dari 43% responden terdapat 58% setuju bahwa interaksi yang terjalin diperusahaan sangat baik antara sesama karyawan maupun dengan pimpinan.

Tabel 40

Pendapat Responden Mengenai ” Dalam lingkungan kerja sikap saling menghormati dan saling menghargai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	0	0	0%
Kurang Setuju (KS)	3	22	66	51%
Tidak setuju (TS)	2	21	42	49%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	%
Jumlah		43	108	100%

Dari 43% responden terdapat 51% kurang setuju bahwa dalam lingkungan kerja sikap saling menghormati dan saling menghargai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

### 3. Fasilitas Kerja

Tabel 41

Pendapat Responden Mengenai “Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja Bapak/Ibu meningkat.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	19	126	44%
Kurang Setuju (KS)	3	24	72	56%
Tidak setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	198	100%

Dari 43% responden terdapat 56% kurang setuju bahwa lingkungan kerja yang nyaman serta rapi dapat meningkatkan gairah daam bekerja.

### 4. Pemberian Tugas/beban kerja

Tabel 42

Pendapat Responden Mengenai “Bapak/Ibu mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	19	76	44%
Kurang Setuju (KS)	3	24	72	56%
Tidak setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	148	100%

Dari 43% responden terdapat 56% kurang ter setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Tabel 43

Pendapat Responden Mengenai “Prestasi karyawan dalam bekerja didukung oleh kehadiran yang optimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	29	116	68%
Kurang Setuju (KS)	3	14	28	32%
Tidak setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	144	100%

Dari 43% responden terdapat 68% setuju bahwa prestasi kerja didukung oleh kehadiran yang optimal

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden skor tertinggi adalah 198 mengenai pernyataan “Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja Bapak/Ibu meningkat” itu artinya karyawan kurang setuju sebesar 24. Skor terendah adalah 84 mengenai pernyataan “Bapak /Ibu harus masuk kerja tepat pada waktu” itu artinya karyawan tidak setuju sebesar 33.

#### 4.4 Hubungan lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan Pada TP2I kementerian Pertanian Bogor

##### 1. Koefisien Korelasi rank Spearman

Penulis menguji dengan metode survey dengan teknik kuesioner dengan pengujian hasil Hubungan lingkungan Kerja dengan Semangat Karyawan dengan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* dan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan responden 43 responden.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data menggunakan program SPSS mengenai Hubungan Lingkungan kerja dengan Semangat Karyawan pada TP2I kementerian pertanian bogor dengan menggunakan korelasi Rank Spearman hasilnya sebagai berikut :

Tabel 44  
Correlations

			Lingkungan	Semangat
Spearman's rho	Lingkungan	Correlation Coefficient	1,000	,758**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	43	43
	Semangat	Correlation Coefficient	,758**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	43	43
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed)				

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa  $r_s = 0,758$ . Artinya Lingkungan Kerja dengan Semangat Karyawan pada TP2I kementerian pertanian bogor mempunyai hubungan yang kuat.

##### 2. Analisis Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,758 \times 100\% \\
 &= 57,45\%
 \end{aligned}$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan Lingkungan kerja dapat memengaruhi turun naiknya Semangat sebesar 57,45% sedangkan sisanya sebesar 42,55% dipengaruhi oleh faktor lain diluar Lingkungan Kerja.



### 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

a.  $H_0 : r < 0$ , berarti tidak ada hubungan nyata dan positif antara Lingkungan kerja dengan Semangat Karyawan.

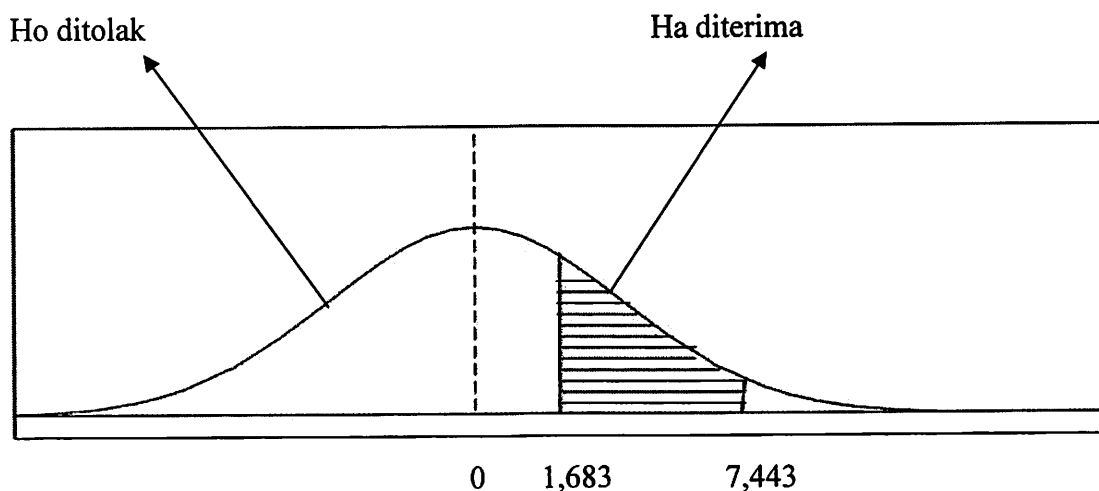
$H_a : r > 0$ , berarti ada hubungan yang nyata dan positif antara Lingkungan Kerja dengan Semangat karyawan.

b. Mencari t tabel dilakukan dengan signifikansi  $5\% = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df = n-2$ ) atau  $43-2 = 41$ . Jadi hasil yang diperoleh adalah  $= 1,683$

c. Mencari t <sub>hitung</sub> dengan rumus :

$$\begin{aligned} t_{\text{hitung}} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,758\sqrt{43-2}}{\sqrt{1-0,758^2}} \\ &= \frac{4,853}{0,652} \\ &= 7,443 \end{aligned}$$

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $7,443 > 1,683$ . Artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Lingkungan kerja dengan Semangat Karyawan.



Gambar 3

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik simpulan bahwa :

1. Lingkungan Kerja pada TP2I kementerian pertanian Bogor cukup baik dengan persentase 43.60%
2. Semangat Kerja Karyawan pada TP2I kementerian Pertanian Bogor cukup baik dengan persentase 41.62%
3. Terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan pada TP2I kementerian Pertanian Bogor khususnya pada karyawan bagian penelitian dapat dilihat dari hasil analisis berikut ini :
  - Hasil analisis korelasi *Rank Spearman* diperoleh  $r_s = 0,758$ . Artinya, Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan mempunyai hubungan yang kuat.
  - Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh  $KD = 57,45\%$ . Artinya, Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi turun naiknya Semangat Kerja Karyawan sebesar 57,45%. Sedangkan sisanya sebesar 42,55% dipengaruhi oleh faktor lain di luar Lingkungan Kerja.
  - Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,443 > 1,683$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan pada TP2I Kementerian Pertanian Bogor.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi TP2I Kementerian Pertanian Bogor yaitu sebagai berikut :

1. Manajemen TP2I Kementerian Pertanian Bogor disarankan agar terus meningkatkan Kebersihan tempat kerja agar karyawannya dapat merasa nyaman dalam bekerja.
2. Bila dilihat dari hasil rata-rata semangat karyawan, tidak ada salahnya semangat karyawan saat ini agar mendapatkan apresiasi dari pimpinan perusahaan sehingga karyawan dapat berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja demi kelancaran dan keberhasilan perusahaan.
3. Dikarenakan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dengan semangat karyawan maka perusahaan sebaiknya melakukan tindakan tegas terhadap karyawan yang tidak masuk kerja agar semangat karyawan tersebut meningkat, Sehingga hal ini akan berdampak positif dan mendukung kemajuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Sihontang, (20017:13)
- AA. Anwar prabu Mangkunegara, 2014. *Evaluasi SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Edisi 11. Bandung.
- Adisutjipto. *Management Analysis Journal*, [S.I.], v.2, nov. 2013. ISSN 2502-1451.
- Afriyani Fitri dan Farida, Lena, 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu*. Jom Fisip Vol. 3 No. 1
- Ahmad Tohardi, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Grasindo: Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Grasindo: Jakarta.
- Alexander Leightemi dalam Alex Nitiseminto (2010:160).
- Anwar, Hairil. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda*. Universitas Mulawarman, Samarinda
- Bowin, Robert B., and Don Harvey. 2001. *Human Resources Management. An Experimen Trial Approach*. New Jesej. Prenfice Hall
- Budi W. Seotjipto (2008:87)
- CAPS, Yogyakarta. Taniredja, Tukiran & hidayati mustafidah. 2011. *Penelitian Kuantitatif (sebuah pengantar)*. Alfabeta, Bandung.
- Daft, Richard I., 2006. *Manajemen Jakarta*. Salemba Empat. Alih Bahasa: Diana Angelica, Jakarta.
- Dessler Gary, Edition Twelfth 2011. *Human Resource Managemnt*. Pearson, New Jersey
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga, Jakarta : Erlangga
- Flippo, B Edwin, 2001. *Manajemen Personalia (terjemahan oleh Moh. Mas Ud)*. Edisi Keenam. jilid . Penerbit Erlangga. Jakarta.
- George R. Terry. (2006;23) di kutip oleh Kartini. Kartono.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.

- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hariandja, M. T. E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Grasindo: Jakarta.
- Hasibuan 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. : Bumi Aksara.
- Houldsworth, Elizabeth, Dilumjirasinghe. 2007. *Managing & Measuring Employee Performance*. <http://www.amazon.com> (Diakses Desember 2016).
- Husein Umar. 2009. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. PT. Gramedia, Pustaka Utama, Jakarta.
- Lee. H. 2014. "The Role Of Competence Based Trust And Organizational Identification In Continuous Improvement". *Journal of Managerial psychology*, Vol.19 N.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta
- Mangkuprawira, sjafrri dan Hubeis, Aida Vitayala (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Medina G. Roberto, (2006). *Personnel and Human Resource Management* Prentice Hall, New Jersey
- Moekijat (2009:130), Siagan (2010:57) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*. Mandar Maju, Bandung.
- Mondy, R Wayne. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga, Alih Bahasa Airlangga: Jakarta.
- Nitisemito, Alex. 2010. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. PT. Toko Gunung Agung Jakarta.

- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Graedia Pustaka Utama, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Graedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Pradya Paramita, Jakarta
- Sitopo Yuwono. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya manusia*. PT. Grasindo Anggota Ikapi, Jakarta.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. CV. Alfabeta, Bandung
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Cv.Alfabeta, Bandung
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung. Penerbit ALFABETA: Bandung.
- Suharsimi, Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru: Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Dan Instrument Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan Pertama. PT. Buku Seru, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Teori, Kuesioner, dan analisis data Sumber Daya Manusia (praktik penelitian)*. CAPS, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Teori, Kuesioner, dan analisis data Sumber Daya Manusia (praktik penelitian)*.
- Supardi. 2013. *Aplikasi Statistika Dalam penelitian Konsep Statistika Yang lebih Komprehensif*. Change publication. Jakarta
- Sutrisno, Edi. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Kencana Predana Medika Grup, Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.

Tiara. 2014. *Hubungan lingkungan Kerja dengan semangat kerja Karyawan di Kecamatan Astana Anyar Bandung*. Universitas Ganesha.

William B. Wether and Keith Davis (2010:17).

Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Bandung.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta, Salemba Empat.

# LAMPIRAN



**TIM PENILAI PENELITI INSTANSI**

ekretariat : Jalan Raya Pajajaran Kav. E.59  
Bogor 16151

Telp. : 0251-8344508, 8329781  
Fax. : 0251-8344504  
Email : tppi@litbang.deptan.go.id

SURAT KETERANGAN RISET

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Prof.Dr. Ir. Elna Karmawati

Jabatan : Wakil Ketua Merangkap Anggota

Dengan ini menerangkan bahwa :

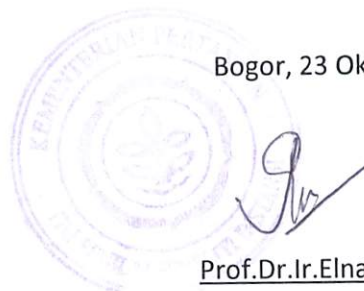
Nama : Lusianna

NPM : 021113105

Yang bersangkutan telah melakukan Riset mengenai : " HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA TP2I (TIM PENILAI PENELITI INTI) KEMENTERIAN PERTANIAN BOGOR " dalam rangka memenuhi persyaratan perkuliahan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 23 Oktober 2017



Prof.Dr.Ir.Elna Karmawati



## **KUESIONER**

### **HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA TP2I KEMENTERIAN PERTANIAN BOGOR**

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir/skripsi yang akan menganalisis

semangat karyawan bagian badan penelitian dan pengembangan pertanian “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan Pada TP2I Kementerian Pertanian Bogor” saya mahasiswa Universitas Pakuan ingin meminta bantuan kepada Bapak/Ibu untuk membantu saya dalam mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu dalam perusahaan, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Kami mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan kerjasama yang telah Bapak/Ibu berikan. Besar harapan kami untuk menerima kembali angket ini dalam waktu singkat.

Hormat saya,

Lusianna.EF

## Identitas responden

- Nama:
- Usia:
- Pendidikan terakhir:
- Lama bekerja:

## Petunjuk pengisian:

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan
2. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
3. Terdapat 5 (lima) alternatif pengisian jawaban, yaitu:
  - STS : Sangat Tidak Setuju = 1
  - TS : Tidak Setuju = 2
  - CS : Cukup Setuju = 3
  - S : Setuju = 4
  - SS : Sangat Setuju = 5

Berikut ini adalah pertanyaan – pertanyaan terkait tentang penilaian lingkungan kerja (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Ruangan tempat anda bekerja dengan udara yang panas dapat membuat anda lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan anda sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu					
2.	Ruangan tempat anda bekerja dengan udara yang panas membuat anda merasa tidak nyaman sehingga anda tidak bisa menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan.					
3.	Warna cat dinding ruang kerja anda yang berwarna abu-abu membuat anda merasa nyaman sehingga anda dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat					
4.	Kursi kerja anda yang empuk membuat anda merasa nyaman dalam bekerja sehingga memudahkan anda dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.					
5.	Kursi kerja anda yang memiliki roda pada kaki-kaki nya membuat anda lebih mudah bergerak untuk bertanya ataupun berkomunikasi dengan rekan kerja sehingga dapat mempermudah dan mempererat kerja sama antar karyawan.					
6.	Lantai pada ruangan kerja yang bersih dapat membuat anda merasa nyaman sehingga anda dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standart perusahaan.					
7.	Peralatan pekerjaan (seragam, alat penelitian, masker dan sarung tangan) yang tidak bersih dapat membuat anda merasa nyaman sehingga anda dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standart perusahaan.					
8.	Fasilitas-fasilitas perusahaan ( ruang beribadah, dan toilet) yang tidak bersih membuat anda merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga anda tidak dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.					
9.	Fasilitas-fasilitas dalam area tempat anda bekerja (meja dan kursi) anda yang tidak bersih dapat membuat anda merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga anda tidak dapat mencapai jumlah produksi sesuai target perusahaan.					
10.	Stres yang disebabkan oleh masalah pekerjaan membuat anda membutuhkan pelatihan (seminar) yang disediakan oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kualitas					

	kerja anda.					
11.	Frustrasi yang anda alami dikarenakan banyaknya kendala dalam pekerjaan membuat anda ingin berbagi cerita tentang apa yang anda rasakan kepada rekan kerja sehingga timbul kerja sama yang baik antara anda dengan rekan kerja.					
12.	Stres yang anda rasakan karena masalah pekerjaan yang sulit anda selesaikan menyebabkan anda merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga diperlukan atasan yang dapat membantu anda.					

Berikut ini adalah pertanyaan – pertanyaan terkait tentang penilaian semangat kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Bapak/Ibu harus hadir setiap hari kerja					
2.	Bapak /Ibu akan terlambat ke kantor apabila terkena macet diperjalanan					
3.	Bapak /Ibu selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
4.	Bapak/Ibu selalu menjalin kerjasama yang baik dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan					
5.	Bapak/Ibu menyenangi pekerjaan yang saat ini Bapak/Ibu kerjakan					
6.	Bapak/Ibu mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.					
7.	Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja Bapak/Ibu meningkat.					
8.	Bapak/Ibu menganggap rekan kerja sebagai keluarga					
9.	Bapak/ibu selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan					
10.	Dalam lingkungan kerja sikap saling menghormati dan saling menghargai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.					
11.	Interaksi yang terjalin di perusahaan sangat baik, antara sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan					
12.	Prestasi karyawan dalam bekerja didukung oleh kehadiran yang optimal					