

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, juga shalawat dan salam selalu tercurah limpahkan kepada junjunan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Albasi Priangan Lestari (APL) Banjar”.

Dalam penulisan skripsi ini, cukup banyak hambatan yang penulis hadapi, namun berkat bantuan serta dukungan dari banyak pihak akhirnya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari akan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengharapkan adanya masukan baik berupa kritik ataupun saran yang sifatnya membangun.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. Amien.

Berbagai hambatan dan kesulitan penulis temukan dalam menyelesaikan skripsi ini. Namun berkat bimbingan serta petunjuk, juga bantuan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya disampaikan kepada Yth. **Drs. H. Ade Sobandi M.Si, M.Pd**, selaku pembimbing. Di sela-sela kesibukannya, beliau masih sempat memberikan kesempatan kepada penulis

Meytasari, 2014

PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT ALBASI PRIANGAN LESTARI (APL) BANJAR

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.ed

untuk berkonsultasi dan memberikan pengorbanan pemikiran dalam rangka membimbing dan mengarahkan penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Prof. Dr. H. Sunaryo Kartadinata, M.Pd. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia, beserta keluarga besar civitas akademika yang telah memberikan kesempatan penulis untuk mengikuti studi hingga mendapatkan gelar sarjana.
2. Yth. Dr. H. Edi Suryadi, M.Si., selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia, penulis sampaikan penghargaan dan terima kasih atas kesempatan kepada penulis untuk mengikuti studi hingga mendapatkan gelar sarjana di Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.
3. Yth. Dr. Rasto, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran Universitas Pendidikan Indonesia, yang telah banyak memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan studi.
4. Yth. Bapak/Ibu dosen di Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, atas segala pengertian dan bantuannya selama penulis mengikuti studi di Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, baik secara materi maupun imateri yang telah diberikan kepada penulis.

Meytasari, 2014

PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT ALBASI PRIANGAN LESTARI (APL) BANJAR

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.ed

5. Yth. Ibu Dian Siti Masitoh, MM., selaku Administrasi di Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, yang telah memberikan motivasi, dan arahan kepada penulis.
6. Yth. Bpk. Somantri, selaku Manajer Personalia PT. Albasi Priangan Lestari (APL) Banjar yang telah membantu dan memberikan izin serta kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT. APL Banjar.
7. Penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh keluarga besar Alm. Slamet Sanwirja. Ibunda dan Ayahanda yang telah memberikan motivasi, curahan kasih sayang yang tanpa henti-hentinya mengalir dan serta memberikan dorongan baik secara moril maupun materi selama ini.
8. Teman-teman seperjuangan Manajemen Perkantoran 2010 terutama sahabat terbaik Novie Yanti S.Pd dan Indri Aeliyah S.Pd. Ahda, Syeni, Asri, Rendy, Fatria, M.Ginanjari yang telah menemani penulis dari awal perkuliahan hingga skripsi ini selesai. Terimakasih banyak, sahabat.
9. Teman-teman KKN Babakanloa Garut Mega, Lilis, Azza, Dani, Mimi, Nur, Juang dan Iqbal, terimakasih telah memberikan banyak warna dan lika-liku kehidupan serta memberi pelajaran bagaimana mengabdikan kepada masyarakat. Canda, tawa, sedih, tangis, kesal, amarah dan rindu pernah kita lewati bersama selama 40 hari. Semoga kekeluargaan kita tetap terjaga selamanya.

Meytasari, 2014

PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT ALBASI PRIANGAN LESTARI (APL) BANJAR

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

10. Teman-teman seperjuangan PPL SMK Sangkuriang 1 Cimahi. Nirma, Milah, Ria, Eri, Laurent, Dimas, Ridwan, Yova, Riska dan Nova, terimakasih telah memberikan pelajaran bagaimana mengaplikasikan teori mengajar di dunia mengajar yang sesungguhnya. Terimakasih untuk ilmu yang sangat bermanfaat.
11. Kakak-kakak kosan teh Devy, teh Luthfi, teh Aul, teh Dita, teh Novi, teh Dini terimakasih telah menjadi kakak yang selalu setia menemani dan bersedia direpotkan selama di Bandung. Teman-teman kosan 58A Dicky Ahmad Fauzi, Iky Rezot, Saras, Irma (Boy) Rico, Fauzi, Wakhid serta seluruh penghuni lt 1,2 dan 3 terimakasih sudah menemani hari-hari penulis dan membantu setiap kesulitan penulis dalam penyusunan skripsi ini. Semoga suatu hari kita bisa berkumpul kembali berbagi tawa dan cerita.
12. Kepada seluruh pihak yang tidak sempat disebutkan satu persatu.

Seluruh amal baik tersebut sangatlah besar artinya bagi penulis dan sungguh tidak ternilai harganya, semoga Allah SWT membalas budi baik tersebut dengan pahala yang berlipat ganda. Amin ya robbal alamin

Bandung, Agustus 2014

Penulis

Meytasari, 2014

PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT ALBASI PRIANGAN LESTARI (APL) BANJAR

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.ed

Meytasari

NIM. 1003072

Meytasari, 2014

***PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI DI PT ALBASI PRIANGAN LESTARI (APL) BANJAR***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah.....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	9
1.5 Rumusan Masalah.....	10
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Konsep Kondisi Lingkungan Kerja.....	13
2.1.2 Konsep Semangat Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 Kajian Penelitian Terdahulu.....	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kerangka Berfikir.....	Error! Bookmark not defined.
2.4 Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE DAN DESAIN PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
3.1 Jenis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2 Desain Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.3 Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.4 Pengujian Instrumen Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.

Meytasari, 2014

***PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI DI PT ALBASI PRIANGAN LESTARI (APL) BANJAR***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.ed

3.2.5	Persyaratan Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.2.6	Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.7	Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		Error! Bookmark not defined.
4.1	Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.1	Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.2	Gambaran Variabel Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.3	Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.4	Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2.1	Kondisi Lingkungan Kerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.2	Semangat Kerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.3	Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		Error! Bookmark not defined.
5.1	Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2	Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA		Error! Bookmark not defined.

Meytasari, 2014

PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT ALBASI PRIANGAN LESTARI (APL) BANJAR

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.ed

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Presentase Ketidakhadiran Karyawan 2010 - 2012.....	4
Tabel 1. 2 Laju Turnover Karyawan Tahun 2010 s/d 2012	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu yang Berkaitan dengan Variabel dan Objek	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Kondisi Lingkungan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Semangat Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 3 Model Tabel Uji Barlett	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 4 Rekapitulasi Hasil Skoring.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 5 Penafsiran Kriteria Deskripsi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 6 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1 Skala Penafsiran Skor Rata-Rata.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Skala Penafsiran Skor Rata-Rata.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kondisi Lingkungan Kerja ...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Kondisi Nonfisik Lingkungan Kerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja Karyawan...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Presensi Karyawan....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Terhadap Kerjasama Karyawan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 11 Interpretasi Koefisien Kolerasi Nilai r	Error! Bookmark not defined.

Meytasari, 2014

**PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI DI PT ALBASI PRIANGAN LESTARI (APL) BANJAR**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.ed

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Model Analisis Perilaku S-O-B-C **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 2. 2 Bagan Kerangka Pemikiran **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 2. 3 Model Kausalitas Variabel Penelitian **Error! Bookmark not defined.**

Meytasari, 2014

***PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI DI PT ALBASI PRIANGAN LESTARI (APL) BANJAR***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.ed

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kebijakan dan praktik yang menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen yang didalamnya termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Persaingan yang ketat terjadi dalam organisasi membuat setiap organisasi harus tetap menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya secara terus menerus. Peranan manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu modal dasar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal sangat penting di dalam menunjang kemajuan perusahaan. Sumber daya yang lain dan kekayaan perusahaan juga tetap merupakan modal yang amat berharga (Siagian, 2004:4). Perusahaan seharusnya memperlakukan karyawannya secara layak dan adil sehingga mereka dapat melaksanakan tugas yang dibebankan perusahaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

Rutinitas pekerjaan dalam perputaran waktu yang singkat akan menimbulkan kelelahan, baik secara fisik maupun secara psikis. Keadaan demikian tentu saja akan mengakibatkan kebosanan dalam bekerja. Kebosanan dan kelelahan dalam bekerja inilah yang nantinya akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Apabila hal ini terjadi secara

terus menerus maka akan memicu turunnya semangat kerja karyawan. Suatu organisasi yang memiliki karyawan yang semangat kerjanya rendah maka akan menghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan, selain itu juga produktivitas perusahaan akan turun.

Seorang karyawan yang baik dituntut untuk memiliki semangat kerja yang tinggi. Seorang karyawan yang mampu menjaga semangat kerjanya agar tetap tinggi agar produktivitas perusahaan tinggi dan tujuan perusahaan cepat tercapai. Tetapi pada kenyataannya dalam suatu organisasi semangat kerja karyawan dalam keadaan turun naik (fluktuatif). Hal tersebut tentu saja dapat mengganggu produktivitas kerja perusahaan.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat lebih cepat terselesaikan dan memperoleh hasil yang memuaskan (Nitisemito, 2000:96). Semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama (Tohardi, 2002:427). Menurut Panggabean (2004:21) bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu : kondisi kerja, rekan kerja, kompensasi, kepemimpinan, perusahaan, kondisi lingkungan kerja. Salah satu hal yang mempengaruhi peningkatan semangat kerja karyawan adalah dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Newstrom (2007:78) menjelaskan bahwa kondisi kerja mempengaruhi kebosanan dalam pekerjaan, kelelahan dalam bekerja dan pekerjaan yang monoton.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada di lingkungan tersebut dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi produktivitas kerja. Dengan demikian kondisi lingkungan kerja harus dalam keadaan kondusif agar dapat menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya.

PT Albasi Priangan Lestari merupakan suatu proyek ekspor industri kayu olahan yang diprioritaskan pada sektor ekspor non migas. bergerak dibidang ekspor-impor bahan baku kayu. Para karyawan dituntut untuk memenuhi target produksi barang untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Untuk pencapaian tujuan perusahaan itulah dibutuhkan semangat kerja yang tinggi dari para karyawannya. Tetapi pada kenyataannya para karyawan cenderung memiliki semangat kerja yang naik turun dan bisa dikatakan rendah. Hal ini seiring dengan pernyataan salah seorang manager personalia Bapak Somantri pada saat melakukan wawancara pada hari Senin, 24 Februari 2014. Beliau juga mengungkapkan bahwa ada banyak hal yang membuat semangat kerja karyawannya rendah, salah satu nya adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif. Kurang kondusifnya kondisi lingkungan kerja karyawan membuat kebosanan dan ketidaknyamanan bekerja. Karyawan yang tidak merasa nyaman ketika bekerja akan mengakibatkan semangat kerja karyawannya rendah. Beliau juga sangat menyayangkan semangat kerja karyawannya dalam taraf rendah, hal ini tentu saja dapat merugikan

perusahaan karena ketika semangat kerja karyawan rendah maka produktivitas perusahaan pun akan menurun. Indikasi rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari data tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Presentase Ketidakhadiran Karyawan 2010 - 2012

Bulan	2010			2011			2012		
	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk Kerja	Persen tase	Jumlah Karyawan	Tidak masuk kerja	Persen tase	Jumlah Karyawan	Tidak masuk kerja	Persen tase
Januari	470	23	4%	421	46	10%	410	47	11%
Februari	430	15	3%	418	23	5%	395	38	9%
Maret	421	20	5%	429	36	8%	393	41	10%
April	425	18	4%	426	39	9%	390	45	12%
Mei	420	25	6%	465	42	9%	390	36	9%
Juni	415	31	7%	461	46	10%	383	42	11%
Juli	409	35	8%	458	33	7%	380	41	10%
Agustus	403	43	10%	453	38	8%	376	37	10%
September	401	38	9%	446	35	7%	376	48	13%
Oktober	406	32	8%	437	39	9%	371	43	11%
November	424	28	6%	430	42	10%	368	45	12%
Desember	430	16	4%	465	48	10%	366	56	15%

Sumber : Daftar Hadir Karyawan Bagian Produksi PT APL Banjar

Dari data di atas dapat dilihat bahwa terjadinya turun naik pada ketidakhadiran karyawan. Tingkat ketidakhadiran karyawan ini dapat dilihat dari data presensi karyawan selama tahun 2010 sampai dengan tahun 2012. Ketidakhadiran karyawan ini tanpa adanya keterangan atau biasa disebut dengan mangkir. Dapat dilihat dari tahun ke tahun meskipun terjadi secara fluktuatif tetapi tetap saja dari setiap tahunnya terjadi kenaikan yang cukup tinggi. Rata-rata kemangkiran karyawan pada tahun 2012 mencapai angka 15%. Angka yang cukup tinggi untuk kemangkiran dalam suatu perusahaan. Kemangkiran karyawan ini tentu saja dapat mengganggu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Selain banyaknya karyawan yang mangkir, penuturan hasil wawancara dengan bapak Somantri mengatakan bahwa sebagian besar karyawan sering datang terlambat. Menurut beliau keterlambatan karyawan ini berkisar antara 10-20 menit dari jam kerja yang sudah di tetapkan. Selain keterlambat karyawan beliau juga mengatakan bahwa setiap karyawan tidak selalu mencapai target perusahaan yang sudah ditetapkan. Pada PT Albasi Priangan Lestari ini setiap harinya di tuntutan untuk mencapai target produksi kayu sesuai dengan kebutuhan.

Dapat diasumsikan bahwa seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan memiliki sikap disiplin dan berusaha untuk datang dan pulang sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan, dan sebaliknya seorang karyawan yang

memiliki semangat kerja yang rendah tidak akan memiliki sikap disiplin dan selalu datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Fakta tingkat kemangkiran karyawan yang tinggi pada data diatas membuktikan bahwa karyawan pada bagian produksi PT APL Banjar cenderung memiliki semangat kerja yang rendah. Selain data kemangkiran yang tinggi, fakta lain yang menyatakan bahwa semangat kerja rendah yaitu adalah tingkat kedisiplinan karyawan yang juga rendah.

Fenomena lain yang menyebutkan bahwa semangat kerja karyawan rendah pada bagian produksi PT Albasi Priangan Lestari adalah dapat dilihat dari data laju *turn over* karyawan dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2012. Laju *turn over* karyawan dapat dilihat dari data di bawah ini :

Tabel 1. 2
Laju Turnover Karyawan Tahun 2010 s/d 2012

Tahun	Jumlah Karyawan yang Masuk	Jumlah Karyawan yang Resign	Jumlah Karyawan Per31 Desember	Laju Turn over (%)	Keterangan
2010	33	42	430	8.21%	-
2011	75	39	465	2.91%	Turun 5.3%
2012	30	29	366	11.42%	Naik 8.5%

Sumber : Data Laju *Turn Over* Bagian Produksi PT APL Banjar

Laju *turn over* merupakan perpindahan atau keluar masuknya karyawan. Perpindahan karyawan ini dapat mengganggu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Laju *turn over* dikatakan tinggi ketika sudah melampaui batas 5%. Pada data karyawan tahun 2010 s/d 2012 di nyatakan bahwa laju *turn over* disetiap tahunnya terjadi secara pluktuatif atau turun naik. Dapat kita lihat bahwa angka pada tahun 2011 sampai 2012 mengalami kenaikan sebanyak 8.5%, hal ini berarti membuktikan bahwa laju *turn over* karyawan bagian produksi PT Albasi Priangan Lestari Banjar ini tinggi.

Upaya peningkatan semangat kerja bukanlah hal yang sederhana. Salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya adalah dengan memperhatikan keamanan dan kenyamanan karyawan ketika bekerja. Banyak cara perusahaan untuk memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawannya, salah satunya adalah dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Nitisemito, 1992;183). Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang terang, jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik, warna yang indah, serta kebersihan yang terjaga sangat membuat pegawai betah bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang

seperti itu akan meningkatkan semangat dalam bekerja (Nitisemito, 1992;185-197).

Meskipun faktor lingkungan kerja ini penting dan sangat besar pengaruhnya, tetapi masih banyak perusahaan yang sampai saat ini masih kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawannya. Misalnya soal music yang merdu, meskipun kelihatannya hal kecil tetapi besar pengaruhnya terhadap kegairahan dalam bekerja karena mengurangi kelelahan dan kebosanan saat bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat dilihat dari keadaan ruangan yang panas, lampu terlalu terang, atau suara kebisingan yang dapat membuat kebosanan dan kelelahan terhadap karyawan. Selain itu juga hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan yang tidak terbina dengan baik. Meskipun hal tersebut tidak berdampak terlalu buruk terhadap semangat kerja karyawan tetapi apabila terjadi secara berulang itu akan berdampak buruk terhadap semangat kerja karyawan.

Untuk menghindari hal tersebut di atas perusahaan perlu memperhatikan lingkungan sekitar tempat para karyawannya bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif ini dapat di berikan dengan memperhatikan beberapa hal seperti penerangan yang lampu yang sesuai, pewarnaan yang tepat, ventilasi udara yang cukup, hubungan dengan atasan dan rekan kerja yang baik, beberapa hal tersebut terbukti mampu meningkatkan semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin mengetahui lebih jauh tentang seberapa besar pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja. Maka dari itu perlu dilakukan penelitian lebih jauh mengenai **“Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada bagian produksi di PT Albasi Priangan Lestari (APL) Banjar”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Inti dari kajian penelitian ini adalah mengenai semangat kerja pada bagian produksi di PT Albasi Priangan Lestari (APL) Banjar. Menurut uraian diatas yang mengatakan bahwa semangat kerja pada bagian produksi di PT Albasi Priangan Lestari (APL) Banjar tersebut mengalami penurunan maka perlu beberapa pendekatan untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Menurut Nawawi (2003 : 115) faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya adalah faktor minat terhadap pekerjaan, faktor upah/gaji, faktor sosial berdasarkan jabatan, faktor kondisi lingkungan kerja, faktor tujuan yang mulia terhadap pengabdian, hubungan manusiawi yang dikembangkan. Dan berdasarkan hasil kajian secara empirik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada bagian produksi di PT Albasi Priangan Lestari (APL) Banjar menyebutkan bahwa faktor

determinan yang paling berpengaruh terhadap semangat kerja adalah masalah kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu masalah semangat kerja dalam penelitian ini akan dikaji dalam perspektif kondisi lingkungan kerja.

1.5 Rumusan Masalah

Dari uraian identifikasi masalah diatas maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- a. Bagaimana gambaran kondusif tidaknya kondisi lingkungan kerja pada bagian produksi di PT Albasi Priangan Lestari (APL) Banjar?
- b. Bagaimana gambaran tingkat semangat kerja karyawan pada bagian produksi di PT Albasi Priangan Lestari (APL) Banjar ?
- c. Adakah pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada bagian produksi di PT Albasi Priangan Lestari (APL) Banjar?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data, mengolah, menganalisis dan kemudian menarik kesimpulan yang didasarkan atas hasil analisa data dan teori yang dikemukakan oleh para ahli atau ilmuan-ilmuan yang menguasai bidangnya.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui bagaimana gambaran kondusif tidaknya kondisi lingkungan kerja pada bagian produksi di PT Albasi Priangan Lestari (APL) Banjar.
- b. Mengetahui bagaimana gambaran tingkat semangat kerja karyawan pada bagian produksi di PT Albasi Priangan Lestari (APL) Banjar.
- c. Mengetahui adakah pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada bagian produksi di PT Albasi Priangan Lestari (APL) Banjar .

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan terhadap ilmu manajemen khususnya mengenai pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan agar lebih meningkat, serta dapat meningkatkan pemahaman tentang teori-teori yang telah diterima dan dipelajari.

1.5.2 Kegunaan Praktis

- a) Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua tenaga kerja khususnya karyawan yang berada pada bagian produksi di PT Albasi Priangan Lestari (APL) Banjar agar menjadi pendorong dalam membangun semangat kerja karyawan yang tinggi.

- b) Secara praktis penelitian ini dapat berguna bagi penulis sehingga menjadi tambahan pengetahuan dan pengalaman agar dapat mengaplikasikan teori yang pernah dipelajari dan dipahami. Serta menjadi bahan dan sumber informasi bagi penulis dalam upaya meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar memberikan dampak positif terhadap peningkatan semangat kerja karyawan.

