

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan titik sentral dari produktivitas, itu disebabkan karena manusia mempunyai daya yang paling dinamis dari faktor produksi yang ada. Berbeda dengan faktor produksi yang lain seperti *materials, methods, machine, money* dan *market*. Manusia (*Man*) sebagai karyawan ataupun pimpinan merupakan salah satu faktor produksi yang paling banyak berperan dalam aktivitas perusahaan dan menentukan pencapaian tujuan perusahaan.

Secanggih apapun alat, mesin dan sebagainya yang tersedia, namun jika mereka tidak memiliki sumber daya manusia yang handal maka itu tidak dapat berfungsi secara maksimal. Moh As'ad (2000:103) tentang pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda industri : "Betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai". Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, penentu terwujudnya organisasi. Oleh karena itu manusia menjadi faktor utama yang tidak dapat digantikan oleh unsur apapun.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Karyawan sebagai salah satu faktor produksi yang paling penting dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan, Oleh sebab itu usaha-usaha mengelola tenaga kerja lebih sulit daripada mengelola faktor produksi lainnya.

Dalam memahami masalah-masalah manusia tersebut hendaknya didasarkan pada pemahaman tentang perilaku manusia. Sedangkan untuk dapat memahami dan mempengaruhi perilaku manusia kita perlu mengetahui terlebih dahulu kebutuhan-kebutuhannya.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawannya mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dan pencapaian hasil kerja yang maksimal tersebut sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi biasanya akan mengerjakan tugas dan kewajibannya dengan lebih baik dan optimal, dan akan mengarahkan segala kemampuannya dan berusaha keras mengatasi segala kesukaran yang timbul berkenaan dengan tugas pekerjaannya, karena karyawan tersebut akan merasa nyaman, tidak ada paksaan dan melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati, sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan lebih optimal.

Apabila semangat kerja karyawan tinggi maka akan timbul kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi. Sedangkan apabila semangat kerja karyawan rendah maka akan timbul stress kerja . Dan apabila stress kerja sudah melanda karyawan maka karyawan akan merasa tegang, tidak nyaman, bosan, dan terpaksa dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sehingga akan sangat merugikan perusahaan.

Maka dari itu agar sumber daya manusianya mendukung pencapaian tujuan perusahaan, dalam arti memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan, maka diperlukan penggerak yang dapat menimbulkan semangat kerja karyawannya. Masalah semangat kerja yang terjadi pada suatu karyawan perusahaan tidak timbul begitu saja, melainkan banyak faktor yang turut mempengaruhinya. Salah satu aspek yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja sangat penting karena secara tidak langsung dapat mempengaruhi hasil pekerjaan. Lingkungan yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja. Karyawan bukan hanya membutuhkan materi semata tetapi juga membutuhkan sesuatu yang berhubungan dengan apa yang mereka rasakan yaitu lingkungan kerja. Menurunnya semangat kerja disebabkan salah satunya oleh faktor lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja seperti adanya penerangan, suhu udara kelembapan udara, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan yang memadai adalah faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan semangat mengingat manusia mempunyai karakteristik yang sangat heterogen, kebutuhan beragam, perasaan yang berlainan, emosi yang tidak sama dan masih banyak lagi unsur yang terdapat dalam jiwa dan fisik manusia yang memerlukan penanganan secara *professional*.

Umumnya semangat kerja mengacu pada sikap-sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Bila karyawan senang maka ia semangat, bila tidak senang maka ia malas. Perusahaan harus berupaya untuk mencari jalan untuk memacu sikap-sikap karyawan yang positif seperti : Semangat kerja yang tinggi, disiplin, mau dan

mampu melaksanakan tugas-tugas dengan sungguh-sungguh, jujur dan bertanggung jawab. Naik turunnya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari indikator kondisi semangat kerja karyawan. Dengan demikian manajemen dapat mengambil tindakan untuk mencegah turunnya semangat kerja. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh manajemen dalam menjaga semangat kerja karyawan adalah dengan mendesain lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan pada bagian pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. PLN Cabang Bandung, penulis melihat adanya indikasi menurunnya semangat kerja karyawan.

Data empiris yang penulis dapatkan diantaranya adalah pendapat yang dikemukakan oleh Juanda Nugraha Ibrahim yang menjabat sebagai Kepala BUMN *“Dikarenakan banyak masalah yang dihadapi PT. PLN maka kami berusaha semaksimal mungkin untuk tidak akan menurunkan semangat kerja dan kualitas pengabdian karyawan dalam menyediakan listrik bagi masyarakat”*. (Dimuat dalam Harian Umum Pikiran Rakyat Jumat 15 Mei 2006). Ditambah lagi banyaknya keluhan masyarakat tentang kualitas kerja karyawan PLN yang belum optimal seperti yang dikemukakan oleh salah seorang pelanggan bernama Ibu Sri Suharti *“Mengeluh sudah lama mengantri untuk membayar listrik, loket pembayarannya sudah ditutup padahal jadwal pelayanan masih ada sekitar 30 menit lagi”* (Suara Pembaca HU Pikiran Rakyat 22 Mei 2006).

Lalu ada pula tanggapan tentang *“Hilangnya transparansi di rekening listrik yaitu ketika informasi blok pembayaran dihilangkan, dan hanya mencantumkan stand meter akhir lalu Kwh akhir, hal ini terjadi karena selama ini selalu muncul protes dari berbagai kalangan terhadap kenaikan TDL, seandainya TDL akan naik, masyarakat konsumen tidak bisa lagi memantaunya pada struk rekening model baru tersebut, karena yang dibayarkan adalah kumulatif”* (Dikemukakan oleh Dikdo Maruto seorang penulis dan wartawan pikiran rakyat dalam rubrik opini HU Pikiran Rakyat Jumay 12 Mei 2006).

Selain data yang diperoleh penulis dari media cetak juga data tentang tingkat kehadiran yang menunjukkan penurunan, seperti digambarkan di bawah ini :

Tabel 1.1.

Daftar Absen karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jabar Banten Periode Juni– Desember 2006

Jam Kerja	Jumlah Karyawan		
	Buruk	Cukup	Baik
0 – 300	4	-	-
301 – 700	-	40	-
701 - 980	-	-	223
Jumlah Karyawan	4	40	233

Sumber : Manajemen PT. PLN (Persero) Distribusi Jabar&Banten

Ket. : Daftar absen dibuat per enam bulan sekali berdasarkan system sidik jari yang dilakukan pada karyawan datang dan pulang kerja. Dihitung berdasar kepada jumlah hari dikali jumlah jam kerja/hari yaitu 8 jam lalu dikalikan jumlah bulan. Menurut data yang diperoleh sementara bahwa sampai saat ini kondisi semangat kerja karyawan masih belum optimal. Hari kerja adalah hari Senin sampai hari Jum'at, Jam kerja untuk hari Senin hingga Jum'at yaitu dimulai dari pukul 07.00 sampai pukul 16.00, Dari aturan yang diberlakukan tersebut, masih terdapat kondisi karyawan yang kurang sesuai dengan aturan tersebut seperti datang ke tempat kerja terlambat, banyak waktu bersantai, tidak gesit, mengantuk, cara pandang berpikir dan strategis tidak tercapai dan ketika bekerja kurang bergairah sehingga kondisi tersebut tidak jarang menghambat terhadap proses kerjanya atau pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membahas masalah mengenai Lingkungan kerja dan hubungannya dengan semangat kerja karyawan dengan

Judul “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Kota Bandung”.

1.2. Pembatasan Dan Perumusan Masalah

Dalam kehidupan suatu organisasi atau perusahaan baik itu pemerintah maupun swasta senantiasa dihadapi oleh berbagai masalah. Salah satu masalah yang sering dihadapi yaitu menurunnya semangat karyawan yang akan berakibat terhadap produktivitas dan kinerja karyawan tersebut dan berpengaruh terhadap hasil yang ingin dicapai perusahaan tersebut.

Salah satu penyebab menurunnya semangat kerja karyawan ialah karena lingkungan kerja yang tidak kondusif. Dan apabila karyawan tidak memiliki semangat dalam bekerja maka para karyawan tersebut akan merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat berakibat pada hasil kerja yang tidak maksimal.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah yang menjadi bahan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kondisi lingkungan kerja di PT. PLN Distribusi Jabar Banten cabang Bandung ?
2. Seberapa besar semangat kerja karyawan di PT. PLN Distribusi Jabar Banten cabang Bandung ?
3. Seberapa jauh hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan di PT. PLN Distribusi Jabar Banten cabang Bandung ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendapatkan gambaran deskriptif tentang kondisi lingkungan kerja di PT. PLN cabang Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran semangat kerja karyawan di PT. PLN cabang Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa jauh hubungan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN Cabang Bandung.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang lebih luas, terutama dalam bidang sumber daya manusia.

Selain itu, manfaat lain dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Universitas Pendidikan Indonesia, berguna sebagai bahan referensi, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
- b. Bagi PT PLN cabang Bandung, berguna dalam memberikan informasi dan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai salah satu alternatif dalam upaya perbaikan-perbaikan yang akan dilakukan pada masa yang akan datang.

- c. Bagi penulis diharapkan dapat menambah dan meningkatkan wawasan keilmuan serta pola pikir, khususnya di bidang manajemen dan sebagai aplikasi dari teori-teori yang telah penulis peroleh selama masa perkuliahan.

1.5. Kerangka Berfikir

Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, faktor yang terpenting bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat perkakas, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi menyangkut manusia. Dikatakan demikian, karena manusialah yang mengurus, mengatur dan mengelola semua kegiatan perusahaan, sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Ini sesuai dengan teori kepuasan (*Two factor theory*) yang diungkapkan Frederick Herzberg (Singer, 1990;459) yang menyatakan “Individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang harus dipuaskan, kebutuhan-kebutuhan ini terbagi dalam dua kategori yaitu *motivators* atau biasa disebut semangat dan faktor *hygiene*. Faktor motivasi (semangat) terdiri dari *achievement, recognition, control over work it self, responsibility, dan growth & advancement*. Sedangkan faktor *hygiene* terdiri dari *company policy, supervision, interpersonal, relationship, working condition, pay & salary, job security, dan status*.

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi biasanya akan mengerjakan tugas dan kewajibannya dengan lebih baik dan optimal, karena karyawan tersebut akan merasa nyaman, tidak ada paksaan dan melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati, sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan lebih optimal.

Apabila semangat kerja karyawan tinggi maka akan timbul kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi. Sedangkan apabila semangat kerja karyawan rendah maka akan timbul stress kerja . Dan apabila stress kerja sudah melanda karyawan maka karyawan akan merasa tegang, tidak nyaman, bosan, dan terpaksa dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sehingga akan sangat merugikan perusahaan.

Sedangkan semangat kerja menurut Bedjo Siswanto (1987:265) : “Moral kerja atau semangat atau gairah kerja secara definitif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rokhaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan”.

Alex S. Nitisemito (1992:166) mengungkapkan indikator-indikator semangat kerja yang diantaranya adalah : Kualitas kerja, absensi, *labour turn over*, kesalahan kerja, kegelisahan kerja dan unjuk rasa.

Indikasi karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dikemukakan oleh Wursanto (1998:150), yaitu:

- a. Disiplin yang tinggi
- b. Antusias dalam bekerja
- c. Hubungan yang harmonis dalam organisasi
- d. Loyalitas yang tinggi antara bawahan dan atasan, sesama rekan kerja, karyawan dan perusahaan
- e. Kreatif dan inisiatif yang tinggi
- f. Adanya kebanggaan pada karyawan terhadap organisasi

Umumnya semangat kerja mengacu pada sikap-sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Bila karyawan senang maka ia semangat, bila tidak senang maka ia malas. Perusahaan harus berupaya untuk mencari jalan untuk memacu sikap-sikap karyawan yang positif seperti : Semangat kerja yang tinggi, disiplin, mau dan mampu melaksanakan tugas-tugas dengan sungguh-sungguh, jujur dan bertanggung jawab.

Heidjarachman Ranupandojo dan Suad Usman (1989:93) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang menjadi penggerak semangat kerja antara lain :

- a. Gaji/upah yang baik
- b. Pekerjaan yang aman dan ekonomis
- c. Rekan kerja yang kompak
- d. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menarik
- e. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- f. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan
- g. Pekerjaan yang berarti
- h. Kesempatan untuk maju
- i. Pengarahan dan perintah yang wajar
- j. Organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas beberapa hal yang dijadikan indikator semangat kerja, sebagai berikut:

1. Disiplin
2. Antusiasme
3. Tanggung jawab
4. Loyalitas
5. Inisiatif
6. Kerjasama

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah satunya lingkungan kerja. Menurut Mills Standingford dan aplebye (1991:379) : Lingkungan kerja adalah lingkungan yang didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik yang mempengaruhi aktivitas karyawan.

Sedangkan menurut Gouzali Saydam (2000;226) : Lingkungan kerja adalah “keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan itu sendiri.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Agus Ahyari (1993;155) antara lain : penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak dan keamanan kerja.

Perusahaan akan mendapat keuntungan jika semangat kerja karyawan tinggi dan sebaliknya akan mendapat kerugian jika semangat karyawannya rendah. Dan karyawan pun akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja, dengan memperhatikan faktor-faktor di atas, karena kepuasan kerja mempengaruhi semangat kerja dan masalah-masalah lain yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan.

T. Hani Handoko (1987:194) berpendapat bahwa :“Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya”.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangatlah dibutuhkan agar terciptanya semangat kerja yang tinggi oleh para karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan akan lebih baik hasilnya dan lebih cepat terselesaikan sehingga perusahaan akan mendapatkan keuntungan dalam hal ini.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa lingkungan kerja dengan semangat kerja memiliki hubungan yang positif. Hubungan teoritis antara kedua konsep di atas

merupakan kerangka berfikir yang dijadikan landasan berfikir ilmiah. Oleh karena itu pemikiran tersebut dapat digambarkan seperti bagan di bawah ini :

Gambar 1.1
Kerangka Berfikir

Hubungan Lingkungan kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan



Keterangan Gambar :

- Variabel X adalah variabel yang mempengaruhi (Variabel bebas)
- Variabel Y adalah variabel yang dipengaruhi (Variabel terkait)
- —————> adalah garis yang menggambarkan hubungan antar variabel

Dan untuk lebih jelasnya, kerangka berfikir diatas dapat digambarkan lewat hubungan antar variabel.

Dan untuk jelasnya, kerangka berfikir diatas dapat digambarkan lewat hubungan antar variabel.

Gambar 1.2.

Lingkungan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan



MODEL KERANGKA PEMIKIRAN

LINGKUNGAN KERJA

Indikator :

SEMANGAT KERJA

Indikator :

- Penerangan
- Suhu Udara
- Suara Bising
- Penggunaan Warna
- Ruang Gerak
- Keamanan Kerja

- Disiplin
- Antusiasme
- Tanggung jawab
- Loyalitas
- Inisiatif
- Kerjasama

Dari penjelasan diatas, maka penulis mengambil lingkungan fisiknya saja untuk menentukan semangat kerja karyawan.

1.6. Asumsi dan Premis

1.6.1. Asumsi

Penetapan asumsi sangatlah penting dalam penelitian sebab asumsi merupakan dasar yang akan memberikan hakikat, bentuk dan arah argumentasi. Disamping itu juga dapat mengalokasi masalah sehingga akan menghindarkan dari adanya perluasan masalah yang tidak diperlukan, Komaruddin (1998:22) mendefinisikan asumsi sebagai “Sesuatu yang dianggap konstan atau tidak mempengaruhi, asumsi dapat berhubungan dengan syarat-syarat, kondisi-kondisi dan tujuan, asumsi memberikan petunjuk dan arah argumentasi”.

Berdasarkan kutipan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi akan memberikan arahan terhadap suatu penelitian yang dilaksanakan seseorang serta memberikan batasan masalah sehingga tidak berkembang terlalu luas.

Maka, dalam penelitian ini penulis menetapkan asumsi sebagai berikut :

1. Peningkatan produktivitas kerja pada suatu instansi memerlukan usaha-usaha pengembangan manajemen dan personil secara terus-menerus dan terencana.

2. Karyawan merupakan titik sentral produktivitas yang mempunyai karakteristik yang sangat heterogen, kebutuhan yang beragam, perasaan yang berlainan, emosi yang tidak sama yang memerlukan penanganan secara professional.
3. Manajemen dapat melakukan variasi-variasi dan terobosan baru untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan pun akan mudah tercapai.

1.6.2. Premis

Selanjutnya anggapan dasar yang dapat dijadikan sebagai landasan berfikir sebagai penulis dalam penelitian ini adalah premis. Menurut Komaruddin (1998:69) : “Premis adalah sesuatu yang dianggap sebagai satu keputusan yang dapat diterima sebagai kebenaran”. Bertitik tolak dari pernyataan tersebut, penulis mengemukakan premis sebagai berikut :

1. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam setiap kegiatan manajerial pada suatu organisasi, bagaimanapun canggihnya peralatan yang digunakan tanpa diimbangi kualitas sumber daya manusia, hasil yang diharapkan tidak maksimal.
2. Setiap organisasi atau perusahaan mendambakan produktivitas kerja yang tinggi dari setiap karyawannya.
3. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

1.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah atau sub masalah yang diajukan oleh peneliti yang dijabarkan dari landasan teori atau tinjauan pustaka dan masih harus diuji kebenarannya. Suharsimi Arikunto (1996:62) mengemukakan bahwa :
“Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Dilain pihak, hipotesis juga dapat berguna untuk mengarahkan penelitian yang sedang atau akan dilaksanakan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Komaruddin (1988:41) bahwa :”Hipotesis adalah kesimpulan atau perkiraan yang tajam dan cermat yang dirumuskan dan untuk sementara diterima untuk menjelaskan kenyataan, peristiwa-peristiwa atau kondisi-kondisi yang diperhatikan dan untuk membimbing penelitian yang lebih jauh”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis menetapkan hipotesis sebagai berikut : **“Terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan”.**

1.8. Sistematika Penulisan

Penulis merinci skripsi ke dalam beberapa bab yang akan dijabarkan lagi kedalam uraian-uraian yang lebih kecil lagi yang biasa disebut sub bab. Adapun sistematika pembahasan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan yang berisi tentang: Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Kerangka Berpikir, Asumsi dan Premis, Hipotesis dan Sistematika Penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Teoritis yang erat kaitannya dengan permasalahan yang dibahas yakni mengenai pengertian lingkungan kerja dan semangat kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, indikasi turun/rendahnya semangat kerja, upaya untuk meningkatkan/mempertahankan semangat kerja dan yang terakhir hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian yang berisi tentang: Metode Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Populasi dan Sampel, Sumber Data Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Analisis Data, Rancangan Pengujian Hipotesis.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Hasil penelitian dan pembahasan yang bersisi tentang: Gambaran Umum Objek Penelitian, Struktur Organisasi, Kondisi lingkungan kerja, Konsep Kondisi semangat kerja, Pengolahan Data, Uji Korelasi, Uji Hipotesis dan Pembahasan.

BAB V PENGUMPULAN DATA DAN PENGOLAHAN DATA

Merupakan bab terakhir yang memuat tentang kesimpulan dan saran-saran, dikaitkan dengan penelitian dan penulis buktikan melalui analisa data yang dipandang perlu untuk dikemukakan dan diharapkan bermanfaat bagi perusahaan