# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA CV. JAYA KARYA PEKANBARU

**Oleh : Panca Dharma Pasaribu /1001134641**
panca_dharma@yahoo.co.id
**Pembimbing : Drs. Jonyanis, M.Si**
Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau, Pekanbaru
Kampus Bina Widya Jl. HR. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru
28293-Telp/Fax. 0761-63277

Abstraks

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di Cv Jaya Karya Baru Pekanbaru. Dimana factor-faktor tersebut memiliki dua variable yakni motivasi kerja dan lingkungan kerja. Para karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja akan memberikan dampak yang baik bagi organisasi sehingga tujuan dari organisasi dapat terpenuhi dengan baik.

Penelitian ini menggunakan 20 sampel hipotesa dari karyawan yang bekerja di CV Karya Baru Jaya Pekanbaru, analisa yang digunakan adalah menggunakan uji validitas skala likert pada program SPSS versi 16 analisa regresi double linear. Variable semangat kerja yang terdiri dari tujuh faktor yang akan dipresentasikan dengan menggunakan formula sebagai bahan perbandingan $P = \frac{F}{N} x\ 100$ sebagai barometer teknik analisa kuantitatif.

Metode Analisa Regresi linear terhadap skala likert dan uji kolerasi antara lingkungan kerja (x) dan kinerja karyawan (y) yang nantinya memberikan kesimpulan apakah variabel motivasi kerja karyawan cv Karya baru jaya memiliki sisi signifikan dalam mempengaruhi kinerja, Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada cv. Jaya Karya Baru Pekanbaru, dimana nilai regresi untuk lingkungan kerja menjelaskan bahwa keadaan lingkungan kerja pada perusahaan tersebut mengalami penambahan atau pengurangan dilihat dari hasil dari koefisien determinasi yang dapat membuktikan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, oleh karenanya hipotesa terhadap semangat kerja dapat diterima. Secara jelas semangat kerja dan lingkungan kerja memiliki sisi signifikan terhadap performa kinerja karyawan.yang berada di Cv. Jaya Karya Pekanbaru.

**Keyword : Kinerja karyawan, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja.**

# *WORK ENVIRONMENT EFFECT ON THE SPIRIT OF EMPLOYEES IN CV. JAYA KARYA PEKANBARU*

***By : Panca Dharma Pasaribu /1001134641***
*panca_dharma@yahoo.co.id*
***Supervisor : Drs. Jonyanis, M.Si***
***Sociology Department, Facultyof Social and Political Sciences***
***Universitas Riau, Pekanbaru***
***Kampus Bina Widya Jl. HR. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293-Telp/Fax. 0761-63277***

***Abstract***

*This research aimed to found factors which influence employee's performance of CV. Jaya Karya Baru in pekanbaru. those factors were motivation and work environment. employees who have high work motivation will give positive effect for organization, therefore organization purpose reached and could work well. Hypothesis examination carries out by spreads questionnaire about 20 sample of the employees at CV. Jaya Karya Pekanbaru, analysis that used was validity test, using likert scale on SPSS computer program version 16 by using double linear regression analysis. Work motivation variable consists seven factors which responded using the presentage of* $P = \frac{F}{N} x\ 100$ *formula and would be analyized by using Quantitve Description Technique.*

*linear regression analysis methode on the Likert scale could conclude wheter that work motivation variable have both positive and significant influence to employee's work motivation. therefore, hypothesis which stated that motivation have influence to employee's work could be accepted.*

*Simultaneously both work motivation and work environment have positive and significant influence to employee's performance and could be concluded that both work motivation and work environment have significant influence to employee performance of CV. Jaya Karya Pekanbaru*

***Keywords: Employee's performance, Work motivation and Work environment***

# I
# PENDAHULUAN

## 1. Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan zaman dan perkembangan ekonomi saat ini menuntut setiap organisasi untuk melaksanakan menejemen yang tepat pada semua aspek, termasuk aspek sumber daya manusia.karena aspek sumber daya manusia mempunyai Peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kretifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh Perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima[1].

Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Semangat kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehinga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap perusahaan. Dari faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mejalankan tugas–tugas yang dibebankan, misalnya hubungan antar karyawan, fasilitas, kondisi kerja dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi suasana kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika kondisi suasana kerja yang buruk tentu besar pengaruhnya pada ke nyamanan kerja karyawan sehingga menurunkan semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, maka produktifitas perusahaan akan menurun.

. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan–pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan berjudul:

**"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA CV. JAYA KARYA PEKANBARU".**

## 2. Rumusan Masalah

Apakah perbedaan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Jaya Karya Pekanbaru.?

## 3. Tujuan penelitian

a. Mempelajari perbedaaan kondisi lingkungan kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap
b. Melihat perbedaan semangat kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap
c. Mempelajari hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan semangat kerja

[1] Mathis and Jakson. *Sumber daya Manusia*. Erlangga. Jakarta. 2006. Hal 89

## II
## LANDASAN TEORI

### 1. Pengertian Lingkungan kerja

Dalam melakukan pekerjaan, lingkungan kerja memegang peran yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan kerja. Adapun lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat meninbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan kerja para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalani tugas – tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya.[2] Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.[3]

Dalam analisa teori ini penulis mengemukakan teori-teori yang mempunyai hubungan dengan lingkungan kerja, semangat dan kegairahan kerja karyawan. Maksud dari pada teori yang dikemukakan ini adalah menunjukkan dan mendekatkan teori-teori pada analisis yang dilakukan penulis terhadap perusahaan. Analisa teori ini merupakan suatu hal yang sangat penting sebelum melakukan analisa terhadap perusahaan. Adapun teori yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

Faktor manusia dalam suatu kegiatan produksi sebuah perusahaan memegang peranan yang sangat vital dalam menghasilkan suatu output yang berupa barang ataupun jasa. Maka perlu adanya suatu perhatian khusus bagi manusia sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu departemen di dalam perusahaan yang khusus menangani masalah kepegawaian.

### 2. Pengertian semangat kerja

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan defenisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Semangat kerja kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.[4]

### 3. Penelitian Terdahulu

Dwi Septianto 2010, meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Petaya Raya Semarang. Hasil penelitiannya adalah lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.[5]

Linda prasepti 2003, meneliti tentang pengaruh lingkungan terhadap kinerja karywan produksi PT. Surya Sakti Utama Surabaya.Hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan.[6]

---

[2] Nitisemito.*Teori lingkungan kerja.*PT Surya Pustaka. Jakarta. 2006. Hal 183

[3] Irsyandi.Penerapan lingkungan tempat kerja. Sinar Cahaya.Surabaya. 2004. Hal 134

[4] Danim Sudarwan, *Semangat Kerja*. Erlangga. Bandung.2004. Hal 48

[5] Dwi Septianto 2010, meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Petaya Raya Semarang

[6] Linda prasepti 2003, meneliti tentang pengaruh lingkungan terhadap kinerja karywan produksi PT. Surya Sakti Utama Surabaya

## III
## METODE PENELITIAN

### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di CV. Jaya Karya Jl. Imam Munandar Nomor 244/120 RT 04,RW 10, Kelurahan Tangkerang Utara, Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru, dan yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan CV. Jaya Karya**.**

### 2. Jenis dan Sumber Data

**a. Data Primer**

Data yang diperoleh langsung dari sampel melalui penelitian lapangan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden dalam bentuk daftar pertanyaan atau data langsung dari objek penelitian, misalnya: fasilitas apa saja yang sudah didapat, berpengaruhkah kopetensi terhadap kinerja, seberapa disiplin diri terhadap tugas.

**b. Data Sekunder**

Data yang diperoleh dari dokumentasi atau keterangan sumber-sumber lainnya yang dapat menunjang objek yang diteliti berupa:

1. Laporan atau informasi dari Manajemen CV. Jaya Karya
2. Dokumentasi

### 3. Populasi/sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV.Jaya Karya sebanyak 20 orang, dijadikan sampel dengan menggunakan sistem sensus.

### 4.Metode Pengumpulan Data

Untuk dapat mengumpulkan data-data diatas, penulis menggunakan metode pengumpulan data. Sebelum melakukan pengumpulan data, diperlukan alat ukur pengumpulan data agar dapat memperkuat hasil penelitian. Alat ukur pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu:

1.Angket

Angket yang digunakan yaitu berbentuk pertanyaan tertutup yang disebarkan kepada karyawan. Pertanyaan yang digunakan adalah bersifat tertutup yang mana jawabannya sudah ada.

2. Kuesioner

Merupakan suatu pengumpulan data yang memberikan daftar pertanyaan kepada responden yakni karyawan tetap dan karyawan tidak tetap dengan harapan mendapatkan respon atas dasar pertanyaan tersebut.

### 5. Metode Analisis Data

Dalam melakukan analisa data terhadap data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

Regresi sederhana yaitu bentuk pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh atau tidak berpengaruhnya variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y). adapun persamaan dari regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$Y=a+bX$

Dimana :

X = lingkungan kerja

A = konstanta

b = koefisien regresi

Y = semangat kerja

Untuk mengukur kontribusi X terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi ($R^2$). Nilai $R^2$ ini mempunyai range antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai $R^2$ (mendekati 1) semakin baik hasil regresi tersebut. Dan semakin mendekati 0 maka variabel bebas tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (kuisioner) suatu penelitian dapat dilakukan dengan dua cara sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias

(bebas kesalahan). Oleh karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrument perlu dilakukan.

Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari jawaban kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut, rendah maka alat ukur tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrument yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai cronbach alpha untuk masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha >0.60.

2. Uji Validitas

Validitas data adalah bukti bahwa instrument teknik atau proses yang digunakan untuk sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan.

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat suatu instrument pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukan sejauh mana alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang di inginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuisioner responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyatu satu sama yang lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai *r* hasil (correlated/total indicator) > r table, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid.

3. Uji normalitas data

Adalah langkah awal yang dilakukan untuk setiap analisis multivariate. Khusus jika tujuan nya adalah inverensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel,deveden, dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati tidak normal. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data ( titik ) pada sumbu diagonal dari grafik *P P plot*. Dasar mengambil keputusan nya adalah jika data menyebar digaris di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data tidak menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Untuk memudahkan mengelola data dan mengalisisnya dalam penelitian ini, penulis menggunakan program *spss windows versi 13.* Dan hasilnya akan disajikan dalam bab hasil penelitian.

## IV
## GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

CV.Jaya Karya adalah perusahaan yang bergerak dibidang teknik perbengkelan las dan penyewaan tenda serta pembangunan dalam arti yang seluas-luasnya,termasuk mengusahakan perusahaan pelaksana,kontraktor dan pemborongan segala macam bangunan basah dan kering, antara lain pembangunan irigasi, jembatan, pembuatan/perbaikan jalan,gedung-gedung, perumahan, furniture, dan sebagainya juga bertindak sebagai instalasi listrik, pemasangan pipa air leiding/air minum, gas dan telekomunikasi. CV.Jaya Karya didirikan atas dasar Pendirian Persekutuan Komanditer yakni :

2. Triyanto sebagai sekutu pengurus dan diwajibkan membayar hutang dan kerugian dari persekutuan dengan

segala harta kekayaannya.

3. Kemudian Rita Boru Pasaribu, tersebut adalah satu-satunya sekutu Komanditer yang hanya bertanggung jawab hingga jumlah pemasukannya dalam modal persekutuan.

Dengan adanya Persekutuan Komanditer tersebut maka s[illegible] boru pasaribu m

CV. Jaya Karya saat ini telah membuka cabang di taluk[illegible] hal ini pusat p

## 4.2 Visi dan Misi Perusahaan

CV. Jaya Karya telah menetapkan visi perusahaan yang merupakan arah tujuan jangka panjang yang hendak dicapai pada masa mendatang. Visi CV. Jaya Karya adalah:

"Ikut Menunjang Pembangunan &Memperkecil Angka Pengangguran Bagi Kalangan Muda Maupun Masyarakat Luas yang Memiliki Keahlian di Bidang Perbengkelan Las Maupun Bangunan"

Untuk mewujudkan visi tersebut, CV. Jaya Karya memiliki misi sebagai berikut:

a. Menjadi sebuah Perusahaan yang terpercaya selalu mengutamakan kualitas demi kepuasan pelanggan
b. Memperhatikan serta peduli terhadap kondisi lingkungan sekitar tempat bekerja
c. Mengembangkan perusahaan dengan manajemen yang professional, sehat dan menguntungkan
d. Menjadi mitra bisnis yang tepat dibidang
e. Menyadari bahwa setiap produksi yang dipakai bermanfaat terhadap orang banyak.
f. Menjadi kebanggaan bagi setiap karyawan dan karyawati yang bekerja di CV. Jaya Karya

Agar seluruh karyawan memahami visi dan misi CV. Jaya Karya, manajemen puncak senantiasa mengkomunikasikan dengan sarana yang tepat untuk memastikan efektivitas pencapaiannya.

## 4.3 Tanggung Jawab Pengurus CV. Jaya Karya

1. Sekutu Pengurus Yang Disebut Direktur Identitas Jabatan Pemimpin yang tertinggi dari CV. Jaya Karya, Tanggung Jawab Utama
   a. Mewakili persekutuan di dalam dan di luar pengadilan, dan karena nya berhak untuk menandatangi surat akta atas nama persekutuan, mengikat persekutuan pada pihak lain atau pada persekutuan serta menjalankan hak dan tindakan, baik yang mengenai pengurusan maupun mengenai pemilikan, asal saja dalam rangka maksud dan tujuan serta guna kepentingan persekutuan. Akan tetapi dengan ketentuan pembatasan khusus untuk meminjamkan uang dan atas nama persekutuan. Kemudian menjual, membeli atau dengan jalan lain melepaskan atau memperoleh harta tidak bergerak,
   b. Harus mendapat persetujuan terlebih dahulu atau turut ditandatangani pada akta yang berkenaan oleh sekutu komanditer.
2. Sekutu Komanditer/wakil dari direktur
   a. Bertanggung jawab hingga jumlah pemasukan dalam persekutuan, dengan ketentuan.
   b. Sekutu komanditer atau wakilnya ada hak untuk masuk kedalam gedung-gedung dan perkarangan yang dipakai oleh persekutuan, memeriksa segala buku-buku, surat-surat, persiapan barang-barang serta uang kas dari persekutuan
   c. Sekutu Pengurus/direktur diwajibkan member segala keterangan yang diminta nya.
3. Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap

a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan CV. Jaya Karya
b. Menjaga dan merawat sarana dan prasarana perusahaan.

**4.4 Pekerjaan Dan Gaji**

a. Pekerjaan dalam persekutuan akan di tetapkan oleh sekutu pengurus
b. Sekutu bekerja dapat diberi gaji bulanan yang besarnya ditetapkan oleh para sekutu..

**1. Laba Dan Rugi Persekutuan**

Laba dan Rugi dari persekutuan yang diperoleh dan diderita oleh para sekutu masing-masing menurut perbandingan pemasukan mereka dengan ketentuan bahwa sekutu komanditer tidak di wajibkan membayar hutang dan kerugian dari persekutuan yang melebihi apa yang dimasukkannya.

**4.6 Ahli Waris**

a. Jika salah seorang meninggal dunia, maka persekutuan ini tidak bubar tetapi akan diteruskan oleh yang masih hidup bersama-sama oleh ahli waris yang meninggal dunia
b. Hanya saja ahli waris tersebut harus diwakili oleh seorang saja diantara mereka sendiri atau seorang lain sebagai kuasanya dalam segala hal yang mengenai urusan persekutuan.

**4.7 Pembubaran**

a. Seorang sekutu tidak boleh membubarkan persekutuan ini tetapi ia boleh keluar dari persekutuan asal saja memberitahukan keinginannya itu dengan surat kepada pihak lainnya sedikit-dikitnya 3 (tiga) bulan sebelumnya, sedangkan sekutu yang ketinggalan dapat melanjutkan perusahaan persekutuan antara mereka sendiri atau dengan sekutu baru lainnya.
b. Bagian dari sekutu yang keluar sampai saat ia dikeluarkan dari persekutuan akan dibayar dalam 1 (satu) bulan setelah neraca dan perhitungan laba rugi dari dari tahun buku waktu ia keluar disahkan.

## V
## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**1.4.1 1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan instrument penelitian, yaitu butir-butir pertanyaan dalam kuisioner. Semakin tinggi validitas dalam suatu tes maka semakin akurat penggunaan kuisioner tersebut, maka terlebih dahulu akan ditentukan dahulu nilai rtabel dengan menemukan formulasi sebagai berikut :

rtabel = df : (n-k)

= 5% : (20-1)

= (0,05) : 19

= 0,250

Berdasarkan hitungan hasil SPSS, maka dapat diperoleh hasil pengujian validitas untuk variabel lingkungan kerja dan semangat kerja sebagai berikut:

**a. hasil pengujian validitas variabel lingkungan kerja (X)**

**Tabel 5.18**

| Variabel | Item Pertanyaan | rhitung | Rtabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Lingkungan Kerja (X) | X1 | 0,729 | 0,250 | Valid |
| | X2 | 0,807 | 0,250 | Valid |
| | X3 | 0,905 | 0,250 | Valid |
| | X4 | 0,853 | 0,250 | Valid |
| | X5 | 0,601 | 0,250 | Valid |

*Sumber : data olahan 2016*

Dari tabel **5.18** Maka dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisioner mengenai variabel di lingkungan kerja (x), ternyata memiliki rhitung lebih besar dari rtabel, sehingga dapat dikatakan bahwa instrument penelitian (pertanyaan dalam kuisioner) adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

sedangkan hasil pengujian variabel semangat kerja dapat dilihat sebagai berikut :

**b. hasil pengujian variabel semangat kerja (Y)**

**Tabel 5.19**

| Variabel | Item Pertanyaan | Rhitung | Rtabel | keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Semangat Kerja Karyawan (Y) | Y1 | 0,791 | 0,250 | Valid |
| | Y2 | 0,533 | 0,250 | Valid |
| | Y3 | 0,494 | 0,250 | Valid |
| | Y4 | 0,826 | 0,250 | Valid |
| | Y5 | 0,756 | 0,250 | Valid |
| | Y6 | 0,643 | 0,250 | Valid |
| | Y7 | 0,623 | 0,250 | Valid |

Dari tabel **5.19** Maka dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisioner mengenai variabel di semangat kerja (Y), ternyata memiliki

rhitung lebih besar dari rtabel, sehingga dapat dikatakan bahwa instrument penelitian (pertanyaan dalam kuisioner) adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### 1.4.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini merupakan uji tingkat kepercayaan suatu hasil pengukuran. Nilai reliabilitas yang tinggi dapat memberikan hasil ukur yang terpercaya atau disebut reliabel.

Nilai koefisien reliabilitas dapat diketahui dengan menggunakan model alpha croanbach's koefisien yang reliabilitasnya tergolong baik yang berada antara 0,60-1,00. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas untuk kedua variabel yang diteliti, dan membandingkannya dengan nilai alpha kritis.

**Tabel 5.20**

**Hasil pengujian reliabilitas**

| Variabel | Jumlah indicator | Alpha Croanbach | Nilai Batas Bawah | keterangan |
|---|---|---|---|---|
| **Lingkungan Kerja** | **5** | **0,816** | **0,60** | **reliabel** |
| **Semangat kerja** | **7** | **0,789** | **0,60** | **reliabel** |

*Sumber: Data Olahan 2016*

Berdasarkan tabel 5.20 terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai alpha croanbach lebih besar dari pada 0,60. Maka dengan demikian diperoleh kesimpulan

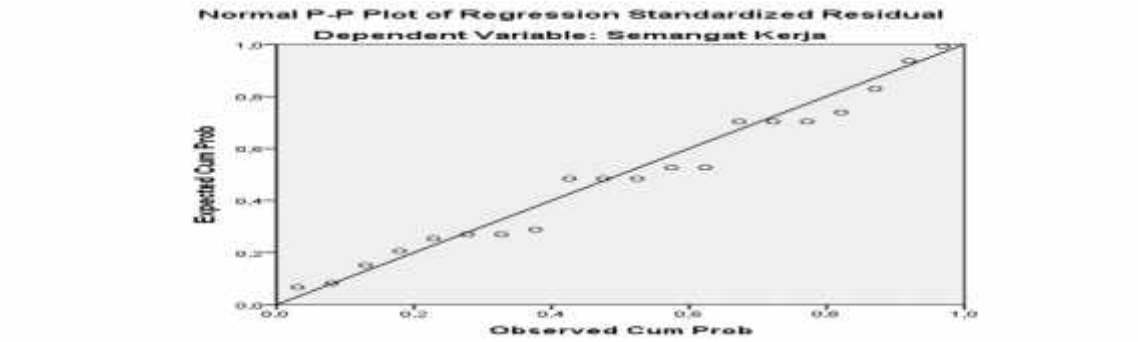
bahwa instrument penelitian (kuisioner) dapat dipercaya dan diandalkan (reliable).

**Uji Normalitas Data**

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari *p p plot* , dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar

Gambar 5.1

dari garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.




Berdasarkan gambar 5.1 dari uji normalitas , maka dapat diketahui bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal. Oleh karena itu model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### 1.4.3 Model Regresi Sederhana

Faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut. Maka penulis menggunakan analisis regresi sederhana. Untuk memudahkan dalam melakukan penganalisaan terhadap data, penelitian menggunakan program spss, berikut ini adalah hasil perhitungan semangat kerja dengan regresi sederhana:

**Tabel 5.21**

**Rekapitulasi Regresi sederhana**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16,776 | 3,207 | | 5,231 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja | ,728 | ,167 | ,717 | 4,359 | ,000 |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

*Sumber data olahan 2016*

Berdasarkan tabel rekapitulasi regresi sederhana, maka diperoleh persamaan regresi sederhana yang di hasilkan adalah :

$Y=\alpha+bX$

$Y=16.776 + 728\ X$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dibuat penjelasan sebagai berikut:

a. Konstanta ($\alpha$ ) = 16,776

Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya lingkungan kerja (X) atau lingkungan kerja

bernilai nol, maka kinerja karyawan sebesar 16,776 satuan.

b. Koefisien lingkungan kerja = 728

Bahwa setiap variabel yang meningkat 1 kali, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan atas lingkungan kerja (X) akan meningkat sebesar 728 satu satuan.

### 1.4.4 Analisis korelasi

**Tabel 5.22**
**Analisis Korelasi**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ,717[a] | ,513 | ,486 | 1,744 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Koefisien digunakan untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas lingkungan kerja karyawan (X) variabel terikat semangat kerja karyawan (Y). Pengukuran nya adalah dengan menghitung angka koefisien regresi penentu berganda ($R^2$), nilai koefisien penentu berganda (mendekati 1). Maka semakin tepat suatu garis linear digunakan sebagai suatu pendekatan hasil penelitian.

**Tabel 5.23**
**Pedoman memberikan interpretasi koefisien korelasi**

| Koefisien Korelasi | Tingkat Hubungan |
|---|---|
| **0,00 - 0,199** | **Sangat Rendah** |
| **0,20 – 0,399** | **Rendah** |
| **0,40 – 0,599** | **Cukup Hubungan** |
| **0,60 – 0,799** | **Kuat** |
| **0,80 – 1,000** | **Sangat Kuat** |

*Sumber Sugiyono (2005)*

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,717 menurut kategori sugiyono lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan memiliki hubungan kuat.

Perhitungan dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi ($R^2$) jika nilai yang diperoleh mendekati 1, maka makin tepat suatu garis linear dipergunakan sebagai pendekatan terhadap

penelitian. Persamaan regresi selalu di sertai dengan $R^2$ sebagai ukuran kecocokan.

Dari hasil perhitungan pada tabel 5.21 diperoleh hasil R Square sebesar 0,513 hal ini menunjukkan bahwa 51,3% perubahan pada semangat kerja karyawan ditentukan oleh variabel bebas yakni lingkungan kerja. Sedangkan 48,7% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati oleh penelitian ini.

### 1.4 Pembahasan

Hasil analisis data terbukti bahwa perbedaan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, hal ini di tunjukkan dengan nilai t hitung 4,359 ≥ t tabel 1,729 dan nilai signifikannya 0,05. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa hasil t hitung : 4,395 dan t tabel 1,729. Oleh karena itu t hitung > t tabel. Pada level signifikan 0,05 sehingga variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analis diatas maka menerangkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. walaupun ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel lebih besar dari pada t hitung pada regresi linear sederhana ini berarti tingkat pendapatan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sedang lingkungan kerja memiliki nilai signifikan yang cukup kecil, dapat di lihat seperti ini : nilai t hitung 4,359 > dari t tabel 1,729, dan nilai signifikan nya 0,05.

## BAB VI
## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut:

### 6.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa perbedaan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, hal ini di tunjukkan dengan nilai t hitung 4,359 ≥ t tabel 1,729 dan nilai signifikannya 0,05.
   Hasil pengamatan menunjukkan adanya pengaruh positif antara perbedaan hubungan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangar kerja karyawan, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula semangat kerja karyawan. Rekapitulasi regresi sederhana yang dihasilkan adalah Y=α+bX adapun
   **Konstanta (Y) 16,776 + lingkungan kerja (X) 728**
3. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R sebesar 0,717, berarti hubungan keeratan antara variabel independen (lingkungan kerja) dan variabel dependen (semangat kerja) adalah kuat. Karena R berada diantara 0,60-0,799, nilai R Square sebesar 0,513 artinya 51,3% variabel semangat kerja ditentukan oleh variabel lingkungan kerja. Sedangkan 48,7% lagi di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja

karyawan pada CV. Jaya Karya Pekanbaru. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka pihak CV. Jaya Karya perlu memperhatikan perbedaan dalam hubungan kerja antara karyawan tetap maupun tidak tetap sekaligus memperhatikan kondisi lingkungan kerja seperti penerapan lingkungan yang terjaga kebersihan,keamanan,keselamatan (K3).

## 1.2 Saran

Pada bagian akhir ini berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, penulis hendak mengajukan beberapa saran yang dapat di gunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan yang diteliti. Adapun saran-saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. CV.Jaya Karya hendaklah memperhatikan motivasi kerja ke karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap, karena hal ini mempengaruhi semangat kerja karyawan. Jika motivasi semangat kerja karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Meskipun tidak signifikan, CV. Jaya Karya tidak dapat mengabaikan lingkungan kerja begitu saja. Masih terdapat korelasi yang kuat antara hubungan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Dengan diperhatikan nya lingkungan kerja maka dapat meningkatkan motivasi dan mempengaruhi kinerja mereka (karyawan).
3. Kepuasan Kerja karyawan Tetap dan tidak Tetap
   a. Pihak CV. Jaya Karya sebaiknya lebih memperhatikan terhadap karyawan yang berprestasi baik dengan memberikan reward (penghargaan) ini tidak menutup kemungkinan bagi seluruh karyawan Tetap ataupun tidak Tetap. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi.
   b. Pihak CV. Jaya Karya sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan, seperti memenuhi kelengkapan fasilitas kerja yang kurang, dengan demikian dapat meningkatkan semangat kerja dan produktifitas kinerjanya.
   c. Pihak CV. Jaya Karya juga sebaiknya memperhatikan dalam memberi upah atau gaji terhadap karyawan tetap maupun tidak tetap. Hal ini dilakukan dengan pencapaian tugas pokok kerja setiap karyawan sesuai dengan target CV. Jaya Kary, karena besaran gaji yang di beri oleh perusahan sangat berpengaruh dalam menentukan semangat kerja karyawan.
   d. Menerapkan rasa keterbukaan antara karyawan dan pimpinan perusahaan serta menjalin hubungan persaudaraan antara karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa tercapai target atau pun dapat melebihi target yang di tetap kan oleh perusahaan.
4. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja nn fisik (lingkungan sosial,status

sosial,hubungan kerja dalam perusahaan,dan system informasi), karena variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan, diantaranya yaitu dengan kondisi kerja, fasilitas kerja, dan hubungan antar karyawan sehingga semangat kerja karyawan akan terus meningkat,


**Ucapan Terimakasih**

1. (Alm) ayahanda Luddin Pasaribu dan (alm) ibunda Hj. Rohimah yang telah mendidik dan membesarkan sampai ajal menjemput mereka. alhamdulillah sampai saat ini menjadi orang yang berpendidikan.
2. Buat kakak ku rita br pasaribu, helfrina br pasaribu, lasminar br pasaribu. Terimakasih banyak atas support moril maupun materil serta saran dari kakak-kakak, sehingga penulis dapat menyelesaikan study ini.
3. Bapak dekan fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas riau, Drs. Syafri Harto, M.Si.
4. Ibu Dra.Indrawati, M.Si selaku ketua jurusan sosiologi, dan sekretris jurusan sosiologi T. Romy Marnelly, S.Sos, M.Si
5. Bapak Drs.Jonyanis, M.Si selaku pembimbing dan penasehat akademik yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan ibu dosen jurusan sosiologi serta staf karyawan tata usaha fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas riau.
7. Pimpinan serta karyawan CV.Jaya Karya yang telah banyak memberikan bantuan baik itu informasi melalui wawancara serta data yang dibutuhkan oleh penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat dan kanda-kanda ku agus setiawan S.Sos, yasmuni anrasdi putra, ari purnomo adji, afiful huda SE, Khumaidi salim,romi saputra, satria ramadhan, sugianto, nurfizal, nopian jayadi S.Sos, risky anecha, aberto ramadhan S.Sos, dian indra kesuma, romaito azhar, klara septia, rinda hilda, anak asrama mahasiswa kabupaten bengkalis. Dan pesan untuk junior junior sosiologi "Cepat selesaikan Kuliah yaa dek, jangan banyak main kalau tak ada yang menghasilkan untuk massa depan kalian".

**Pekanbaru, Desember 2016**
**Penulis**

**Panca Dharma Pasaribu**