

**PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. POS
INDONESIA CABANG PEMATANGSIANTAR**

SKRIPSI



Oleh :

**DWI OCTA ADELINA SINAGA
NIM : 11 832 0072**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2015**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)22/3/24

Judul Skripsi : Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Pematangsiantar

Nama Mahasiswa : DWI OCTA ADELINA SINAGA

No. Stambuk : 11 832 0072

Jurusan : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Amrin Mulia U Nst, SE.,MM)

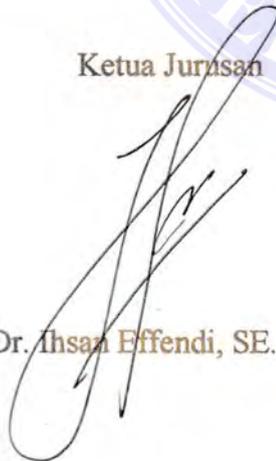
Pembimbing II



(Dhian Rosalina, SE.,MM)

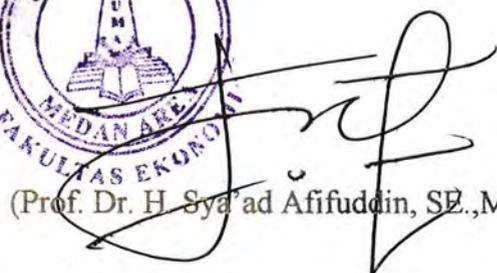
Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Dr. Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE.,M.Ec)

Tanggal Lulus :

2015

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Judul Skripsi : Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Pematangsiantar

Nama Mahasiswa : DWI OCTA ADELINA SINAGA

No. Stambuk : 11 832 0072

Jurusan : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Amrin Mulia U Nst, SE.,MM)

Pembimbing II

(Dhian Rosalina, SE.,MM)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Dr. Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

Dekan


(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE.,M.Ec)

Tanggal Lulus :

2015

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)22/3/24

ABSTRAK

PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA CABANG PEMATANG SIANTAR

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap semangat kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja, dan pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. POS INDONESIA cabang pematang siantar, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan khususnya dan masyarakat luas umumnya.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. POS INDONESIA cabang pematang siantar, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah hasil menyebarkan kuesioner kepada 40 responden karyawan PT. POS INDONESIA cabang pematang siantar. Teknik analisa menggunakan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini adalah bahwa secara bersama-sama variabel gaji dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan uji secara parsial gaji berpengaruh secara nyata terhadap semangat kerja karyawan, begitu juga dengan lingkungan kerja berpengaruh secara nyata terhadap semangat kerja karyawan.

Kata kunci : gaji, lingkungan kerja, semangat kerja karyawan

KATA PENGANTAR

Terlebih dahulu penulis mengucapkan puji dan syukur dan terima kasih kepada Tuhan YME atas segala berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT.POS INDONESIA CABANG PEMATANG SIANTAR”**. guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, program studi Manajemen pada Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, mengingat banyaknya bantuan dan bimbingan yang diterima selama penyusunan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, Msi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.
4. Bapak Amrin Mulia U Nst, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing utama yang telah sudi meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi bimbingan, saran, ilmu dan motivasi yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dhian Rosalina, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang penuh kesabaran telah memberikan bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.

6. Ibu Adelina, SE, Msi sebagai Sekretaris yang memberikan bimbingan, saran dan motivasi yang sudah diberikan kepada penulis.
7. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk kedua orang tua saya tercinta yang telah membesarkan dan memberi dukungan baik moril dan material serta selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ke perguruan tinggi.
8. Keluarga besar Universitas Medan Area (UMA) atas bantuan dan bimbingan penulis dapat menyelesaikan pendidikan saat ini.
9. Ucapan terima kasih buat teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2011 diantaranya : Nelfa Putriana Htb, Ade nelly, Nelfrida Lombu, Aliza Halmor Hsb, Rini Kusuma, Henni Fiona, Fachrunissa Sukasma, Samuel Waruwu dan seluruh teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
10. Bapak Pimpinan PT. POS INDONESIA Cabang Pematang Siantar yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, Juli 2015

Penulis

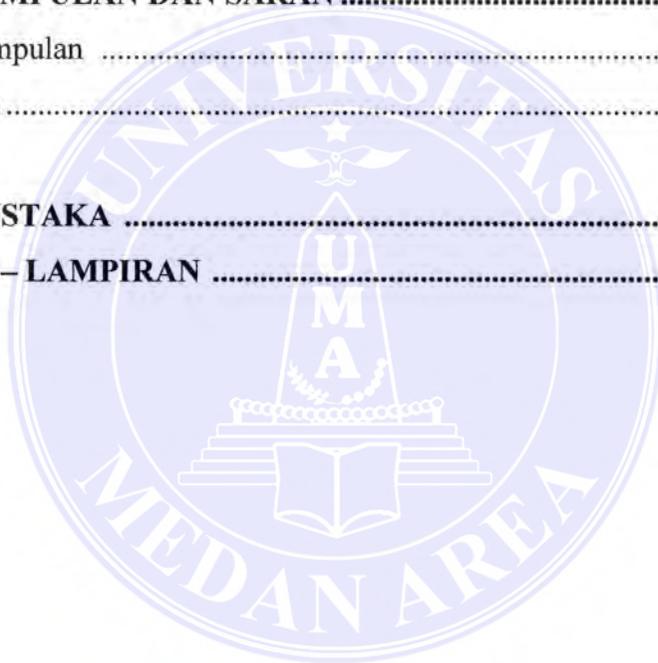
(Dwi Octa Adelina Sinaga)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
A. Gaji	5
1. Pengertian Gaji	5
2. Faktor yang mempengaruhi kebijakan Gaji	6
B. Lingkungan Kerja	8
1. Pengertian Lingkungan Kerja	8
2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	9
3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja	10
C. Semangat Kerja.....	11
1. Pengertian Semangat Kerja	11
2. Tujuan Semangat Kerja.....	12
3. Manfaat Semangat Kerja.....	13
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja	13
D. Hubungan antara Gaji dan Semangat Kerja	15
E. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja	17
F. Penelitian Terdahulu	19
G. Kerangka Konseptual	20
H. Hipotesis	20

BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Jenis Penelitian	21
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	21
1. Lokasi Penelitian	21
2. Waktu Penelitian	21
C. Populasi dan Sampel.....	22
1. Populasi	22
2. Sampel	23
D. Definisi Operasional Variabel.....	24
1. Definisi Variabel Penelitian	24
2. Variabel Independent (Variabel Bebas)	24
3. Variabel Dependent (Variabel Terikat)	24
E. Jenis dan Sumber Data.....	26
F. Teknik Pengumpulan Data	26
G. Teknik Analisis Data	27
1. Uji Kualitas Data	27
2. Uji Asumsi Klasik	28
3. Uji Regresi Ganda	29
4. Uji Hipotesis	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
A. Hasil Penelitian	32
1. Gambaran Umum Perusahaan	32
2. Struktur Organisasi Perusahaan	35
3. Tugas dan Tanggung Jawab	36
B. Pembahasan	44
1. Identifikasi Responden	44
2. Jawaban Responden	45
3. Uji Kualitas Data	53
a. Uji Validitas	53
b. Uji Reliabilitas	54

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	55
5. Uji Asumsi Klasik	57
a. Uji Normalitas	57
b. Uji Multikolinearitas	58
c. Uji Heterokedastisitas	59
6. Uji Hipotesis	60
a. Uji T	60
b. Uji F	61
c. Koefisien Determinasi	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

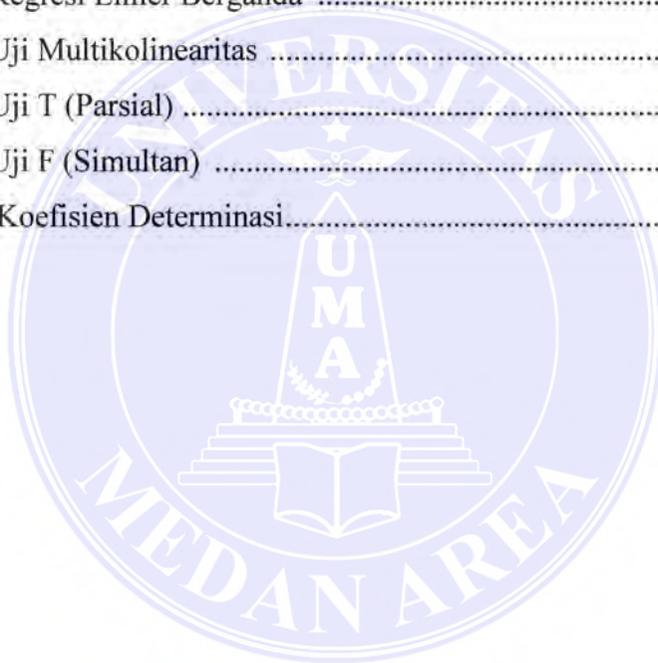
Gambar 2.1 : Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja	17
Gambar 2.2 : Kerangka Konseptual	20
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Perusahaan	35
Gambar 4.2 : Grafik Histogram	57
Gambar 4.3 : Grafik Normal Probability Plot	58
Gambar 4.4 : Uji Heteroskedastisitas	59



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 : Rincian Waktu Penelitian	22
Tabel 3.2 : Jumlah Karyawan PT. Pos Indonesia tahun 2014	22
Tabel 3.3 : Sampel Penelitian	23
Tabel 3.4 : Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya	25
Tabel 3.5 : Instrumen Pengukuran Likert	27
Tabel 4.1 : Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.2 : Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3 : Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
Tabel 4.4 : Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan permintaan dan penawaran ketrampilan anda	45
Tabel 4.5 : Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan organisasi serikat pekerja.....	46
Tabel 4.6 : Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan kemampuan perusahaan untuk membayar	46
Tabel 4.7 : Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan produktivitas Perusahaan	47
Tabel 4.8 : Gaji yang anda terima sudah sesuai dapat memenuhi biaya hidup anda	47
Tabel 4.9 : Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan peraturan pemerintah.....	48
Tabel 4.10 : Penerangan/sinar di dalam ruangan kerja sudah sesuai dengan kebutuhan anda.....	48
Tabel 4.11 : Suhu udara sudah dapat menimbulkan semangat kerja bagi anda	49
Tabel 4.12 : Anda merasa nyaman dengan suasana kerja anda.....	49
Tabel 4.13 : Ruang gerak sesuai dengan yang anda perlukan.....	50
Tabel 4.14 : Anda merasa aman pada saat bekerja.....	50
Tabel 4.15 : Kebutuhan rohani anda terpenuhi sesuai dengan kebutuhan anda.....	51

Tabel 4.16 : Lingkungan kerja yang nyaman membuat semangat kerja karyawan meningkat	51
Tabel 4.17 : Penghargaan diberikan kepada setiap karyawan yang berprestasi	52
Tabel 4.18 : Penempatan kerja anda sudah sesuai dengan posisi yang anda inginkan	52
Tabel 4.19 : Insentif yang anda terima membuat anda bersemangat dalam bekerja	53
Tabel 4.20 : Hasil Uji Validitas Data	53
Tabel 4.21 : Hasil Uji Reliabilitas Data	55
Tabel 4.22 : Regresi Linier Berganda	56
Tabel 4.23 : Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.24 : Uji T (Parsial)	60
Tabel 4.25 : Uji F (Simultan)	61
Tabel 4.26 : Koefisien Determinasi	62



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang bergerak dibidang produksi barang maupun jasa, haruslah memperhatikan segala sumber daya yang dipergunakan dalam kegiatannya sehingga perusahaan tersebut bisa mencapai tingkat operasi yang efektif dan efisien dan membantu tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Karyawan pada umumnya bersemangat kerja apabila kebutuhannya sebagai mahluk hidup dan sosial dapat terpenuhi secara cepat dan tepat. Kebutuhan tersebut memiliki latar belakang, pengalaman-pengalaman, harapan-harapan, keinginan-keinginan, ambisi dan susunan psikologis yang berbeda-beda pada setiap individu tersebut masing-masing memandang kejadian dari sudut pandang dan reaksi mereka sendiri.

Mengingat begitu besarnya peranan karyawan dalam kegiatan perusahaan maka para pimpinan yang bijaksana harus memikirkan dengan cermat sejauh mana tingkat upah atau gaji yang diberikan kepada karyawannya untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan. Apabila dalam pemberian gaji ada keterlambatan maka kinerja karyawan tidak efektif dan efisien yang bisa mengakibatkan tersendatnya operasi produksi diperusahaan tersebut. Disamping pemberian upah atau gaji, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawannya, agar para karyawan lebih bersemangat dan dapat bekerja dengan lebih kreatif lagi .

Gaji merupakan bentuk kompensasi, yaitu manfaat jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang karyawan. Seseorang akan menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan setiap bulan.

Selain gaji ada faktor lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang memegang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun terkadang lingkungan kerja yang ada didalam perusahaan masih kurang nyaman disebabkan oleh kurangnya kepedulian karyawan sehingga menimbulkan kejenuhan yang berdampak menurunnya hasil kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat merasakan kegiatan kerja secara baik, optimal, sehat, aman dan nyaman. Sehingga semangat kerja karyawan pun akan timbul dengan sendirinya.

Semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan produktivitas (urgensi semangatkerja).

PT. Pos Indonesia Cabang Pematang Siantar dalam usahanya yang bergerak di bidang layanan pos sangat tergantung dari sentuhan pelayanan manusia-manusia yang terlibat didalam perusahaan ini sebagai sumber daya manusianya dalam memenuhi kepuasan customer. Pada saat ini PT. Pos Indonesia Cabang Pematang Siantar sedang mengalami penurunan Semangat Kerja dari para karyawannya yang dipengaruhi oleh tingkat Gaji dan Lingkungan pekerjaannya. .

Berdasarkan penjelasan ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Pematang Siantar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Pematang Siantar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Pematang Siantar?
3. Apakah gaji dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Pematang Siantar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah gaji berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Pematang Siantar.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Pematang Siantar.

3. Untuk mengetahui Gaji dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Pematang Siantar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis, menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan
2. Bagi perusahaan PT. Pos Indonesia Cabang Pematang Siantar untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan melalui gaji dan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Pematang Siantar.
3. Bagi Pihak Lain, bermanfaat sebagai bahan referensi yang nantinya akan dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gaji

1. Pengertian Gaji

Menurut Hariandja dalam Maretta (2005 : 136) mendefenisikan gaji sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada karyawan, tatusaha dan manajer sebagai konsekwensi dari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan dalam memberikan imbalan harus membedakan gaji dan upah karena gaji merupakan sesuatu yang diberikan organisasi berdasarkan tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja seorang karyawan tetapi upah didasarkan pada waktu kerja dan volume atau output yang dihasilkan oleh seorang karyawan.

Selanjutnya pengertian gaji dan upah menurut Hadi Purwono adalah sebagai berikut: Gaji (*salary*) biasanya dikatakan upah (*wages*) yang dibayarkan kepada pimpinan, pengawas, dan tata usaha pegawai kantor atau manajer lainnya. Gaji umumnya tingkatnya lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja upahan. Upah adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus-menerus. (Hadi Purwono, 2006, 2).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud gaji adalah balas jasa dari perusahaan kepada karyawan tetap secara periodik (tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan) dengan jaminan yang pasti.

2. Faktor yang mempengaruhi kebijakan gaji

Topik yang selalu menjadi hangat dalam dunia usaha dewasa ini tidak lain adalah permasalahan menetapkan penggajian dan strategi peninjauan kenaikan gaji dan upah agar sesuai dengan kepuasan pekerja yang pada akhirnya memberikan dukungan pada produktivitas kerjanya. Secara umum dikenal dua cara dalam menyesuaikan gaji dan upah yaitu kenaikan yang bersifat umum (general salary) dan kenaikan perseorangan (individual increase).

Kenaikan gaji yang bersifat umum ditetapkan oleh perusahaan atas dasar pemikiran perusahaan sendiri, musyawarah, kebiasaan maupun karena ketentuan pemerintah. Sedangkan kenaikan gaji perseorangan didasarkan atas prestasi kerja seseorang, promosi kerja dan masa kerja seseorang.

Menurut Mangkunegara (2007 : 84) ada enam faktor yang mempengaruhi gaji yaitu:

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentu standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

c. Standard Biaya Hidup Karyawan

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhiya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya,

kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada di luar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini ditemukan beberapa pendapat.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang bisa memberikan atau mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (George, 2006: 23).

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana anggota organisasi melaksanakan pekerjaannya dan merupakan suatu kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan sifat dan persepsi subjektif bersama dari anggotanya yang hidup dan bekerja secara bersama yang berlangsung secara

terus menerus serta menghasilkan tindakan terkesan dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif. Apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan didalam perusahaan tersebut. Tidak akan banyak berarti, apabila karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan, karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan

2. Jenis Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

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

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Adapun bagian dari lingkungan kerja yaitu:

a. Pelayanan tenaga kerja

Pelayanan tenaga kerja ini merupakan salah satu faktor yang penting untuk membentuk lingkungan kerja didalam perusahaan dengan pelayanan yang baik oleh perusahaan maka para tenaga kerja akan memperoleh kepuasan kerja.

Bentuk melayani para tenaga meliputi:

1. pelayanan makanan
2. pelayanan kesehatan
3. pelayanan kamar mandi dan kamar kecil

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para tenaga kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan. Kondisi kerja yang tidak memadai akan menimbulkan penurunan produktivitas.

3. **Faktor Faktor Lingkungan Kerja**

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2009:240) antara lain:

a) Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja tepat di masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja diperkecil.

b) Suhu udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunannya kepuasan kerja para karyawannya sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

c) Suara bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja. Suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

d) Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik. Terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing karyawan.

e) Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

C. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kesepakatan batin yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan

baku mutu yang ditetapkan. Kesepakatan batin muncul dari dalam diri individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (Danim, 2004:48).

Pendapat lain, semangat kerja karyawan adalah menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan (Siagian, 2006:57). Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dan target kerja, gairah kerja dan tanggung jawab.

Dari pengertian beberapa semangat kerja diatas, maka penulis menyimpulkan semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2. Tujuan Semangat Kerja

Umumnya tujuan dan manfaat semangat kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas yang lebih baik. Sehingga instansi atau organisasi perlu menimbulkan semangat kerja karyawan yang tinggi, akan mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, sementara apabila semangat kerja rendah maka produktivitas juga rendah.

Adapun tujuan meningkatkan semangat kerja antara lain :

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja
- 2) Meningkatkan kehadiran karyawan
- 3) Karyawan merasa lebih nyaman saat bekerja
- 4) Menjalin hubungan intern (perusahaan dan karyawan)
- 5) Pencapaian laba rugi perusahaan

3. Manfaat Semangat Kerja

Manfaat semangat kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik dan tercapainya harapan karyawan (Nitisemito, 2009:111). Apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dan mempermudah dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya yang pada akhirnya keuntungan akan lebih banyak diperoleh perusahaan, sementara apabila semangat kerja rendah maka kinerjanya juga rendah. Indikasi turunnya semangat kerja dapat diketahui dari :

- 1) Turun/rendahnya produktifitas kerja
- 2) Tingkat absensi yang tinggi
- 3) Tingkat perputaran karyawan yang tinggi
- 4) Tingkat kerusakan peralatan dan perlengkapan kantor ynag tinggi
- 5) Kegelisahan / ketidak nyamanan dalam bekerja
- 6) Tuntutan /tekanan yang sering terjadi
- 7) Pemogokan kerja

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi dan meningkatkan semangat kerja (Danim, 2004:52) yaitu:

- 1) Memperhatikan kebutuhan rohani

Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan rohani karyawan dengan membangun tempat ibadah, yaitu agar karyawan dapat memenuhi kewajiban kepada Yang Maha Kuasa.

2) Sesekali perlu mendapat perhatian suasana santai

Suasana kerja yang kompleks dapat menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan. Untuk menghindari hal-hal tersebut perusahaan perlu menciptakan suasana santai dalam bekerja.

3) Harga diri perlu mendapat perhatian

Pihak perusahaan perlu memperhatikan harga diri karyawan, yaitu dengan memberikan penghargaan, baik berupa surat penghargaan, maupun dalam bentuk materi, bagi para karyawan yang memiliki prestasi kerja menonjol.

4) Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan hendaknya menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat, karena apabila terjadi ketidak tepatan dalam menempatkan posisi dapat menurunkan prestasi kerja karyawan karena ia tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

5) Pemberian insentif yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya memberikan insentif dengan cara sebaik-baiknya yaitu perusahaan harus mengetahui karyawan seperti loyalitas karyawannya, kesenangan dan prestasi kerja mereka.

Berdasarkan kutipan diatas dapat diketahui bahwa banyak cara-cara yang tepat untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan. Dan banyak pula pekerjaan yang gagal atau kurang memberikan hasil yang memuaskan karena cara-cara tersebut diatas kurang diperhatikan pimpinan perusahaan.

D. Hubungan antara Gaji dan Semangat Kerja

Menurut Sunarto (2005) hubungan antara gaji dan semangat kerja :

Gaji sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada karyawan, tatusaha dan manajer sebagai konsekwensi dari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Gaji yang dilaksanakan dengan baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan, dimana semangat kerja merupakan kemauan atau kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Kontribusi karyawan bagi perusahaan sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan, maksudnya adalah setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Pemberian gaji yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian gaji sebagai penghargaan atas kerja yang telah

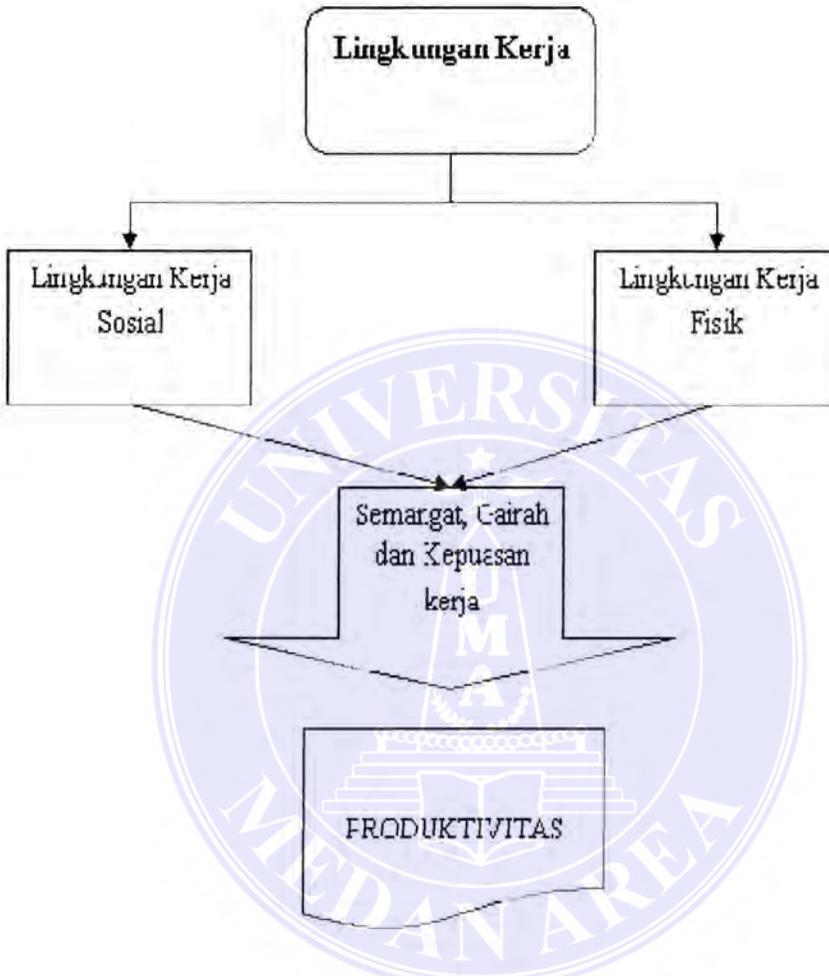
dilaksanakan. Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan.

Apabila perusahaan ingin memikat karyawan yang cakap, dan mempertahankan karyawan yang telah ada, maka pimpinan perusahaan harus bisa menerapkan gaji yang layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, serta mengatur pemberian gaji tersebut tepat pada waktunya. Gaji yang diterapkan secara benar akan membantu perusahaan dalam mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan menjaga agar karyawan yang telah ada merasa nyaman bekerja dalam perusahaan dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan. Pentingnya pemberian gaji adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya.

Pemberian gaji yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan gaji yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Dengan kata lain, mereka mau bekerja disebabkan merasa dengan bekerja itu mereka akan mendapatkan gaji sebagai sumber rezeki untuk menghidupi diri dan keluarganya. Adanya kepastian bahwa sumber tersebut akan selalu ada selama dia menjadi karyawan dalam perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

E. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (2009) hubungan antara lingkungan kerja dan semangat kerja



Gambar 2.1.

Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh dengan semangat kerja. Salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja adalah dengan desain lingkungan kerja yang diinginkan karyawan. Ketenangan, keamanan akan membantu karyawan dalam pemecahan masalah. Lingkungan kerja yang telah disesuaikan dengan keinginan para karyawan akan membuat semangat kerja yang kooperatif. Kreativitas dan inisiatif dalam bekerja sangat dibutuhkan bagi perusahaan, hal tersebut akan menunjang terhadap

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)22/3/24

produktivitas kerja. Jika para karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi maka perusahaan dapat mencapai tujuannya.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dibuat berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya terdiri dari :

Tabel 2.1.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Shintami (2013)	Pengaruh Motivasi dan Evaluasi Kerja terhadap Semangat Kerja Pada PT. CITILINK INDONESIA Cabang Medan	Independent: 1.Motivasi 2.Evaluasi Kerja Dependent: 1.Semangat Kerja	Regresi Berganda	Motivasi dan Evaluasi Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja
2.	Andrew William Rindorindo (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor BP3TKI Medan (Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)	Independent: 1.Disiplin Kerja 2.Kompensasi Dependent: 1.Semangat Kerja	Regresi Berganda	Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja

G. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksudkan adalah untuk lebih memudahkan penelitian didalam kelanjutan penulisan skripsi, dimana dengan adanya kerangka konseptual diharapkan penulis dapat mendefenisikan setiap variabel yang ada dan dikembangkan menurut pemikiran sendiri lalu simpulan dapat dibuat sehingga model penelitian dapat digambarkan.

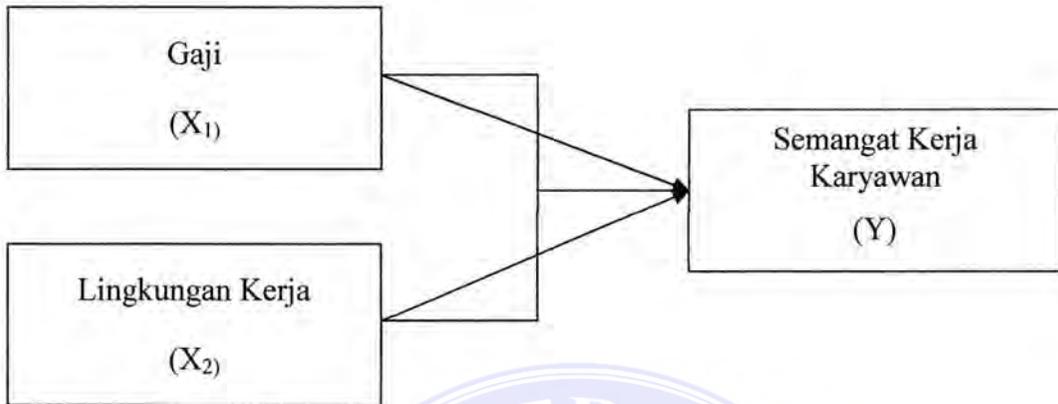
Kerangka konseptual bertujuan merumuskan dan mendefenisikan istilah-istilah yang dipergunakan secara mendasar agar dicapai keseragaman pengertian dalam penelitian

Gaji sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada karyawan, tatusaha dan manajer sebagai konsekwensi dari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan perusahaan (Hariandja dalam Maretta 2005 : 136).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, Pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (Indriyo, 2007: 151).

Semangat kerja sebagai bagian dari sikap kerja, ini merupakan salah satu tolak ukur yang penting dalam menilai kondisi internal suatu perusahaan, dalam kedaan apabila terdapat semangat kerja karyawan yang rata-ratanya tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula pada karyawan

Berdasarkan kerangka pikiran terhadap definisi dari variabel-variabel diatas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.2. :

Kerangka Konseptual

H. Hipotesis

Berdasarkan konseptual diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

- 1) Gaji berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Pematang Siantar.
- 2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Pematang Siantar.
- 3) Gaji dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Pematang Siantar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2008:11) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian adalah kantor PT. Pos Indonesia Cabang Pematang Siantar di Jalan Sutomo No. 2 Pematang Siantar.

2. Waktu Penelitian

Uraian penelitian yang sudah dilaksanakan oleh penulis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1.
Rincian Waktu Penelitian

Kegiatan	Des				Jan				Feb				Mar				Apr				Mei				Jun				Jul			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal	■	■																														
Seminar Proposal		■	■																													
Pengumpulan & analisis data					■	■	■	■	■	■	■	■																				
Penulisan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■												
Seminar Hasil																					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Bimbingan Skripsi																																
Sidang Meja Hijau																																

Sumber : Rencana Penelitian 2014-2015

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:90) Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah 103 orang, terdiri dari :

Tabel 3.2.
Jumlah karyawan PT. Pos Indonesia tahun 2014

No	Bagian	Jumlah
1	Kepala Kantor	6
2	Manajer SDM	6
3	Manajer Akuntansi	6
4	Manajer Keuangan	6
5	Manajer Pelayanan	6
6	Manajer PPLA (Pengawasan Pelayanan Luar dan Agency)	6
7	Manajer Operasi dan Hantaran	6
8	IT	6
9	Kasir	6
10	Loket	21
11	Staff	9
12	Mandor	6
13	Pengantar	6
14	Security	7
	Jumlah	103

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:81), sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Populasi

e = Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan.

Dengan rumus Slovin tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini

$$n = \frac{103}{1 + 103 \cdot 0,05^2} \text{ dengan nilai kritis } 5\% \text{ atau } 0,05 :$$

= 39,6 digenapkan menjadi 40 orang.

Teknik non Proportional random sampling.

Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang.

Tabel 3.3.

No	Bagian	Jumlah
1	Loket	16
2	Manajer SDM	2
3	Kasir	3
4	Staff	5
5	Pengantar	6
6	Mandor	3
7	Security	5
J U M L A H		40

D. Definisi Operasional Variabel

1. Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependent (variabel terikat).

2. Variabel Independent (Variabel Bebas)

Sugiono (2010:59) mengatakan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (variabel terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

- a. Gaji (Variabel X_1)
- b. Lingkungan Kerja (Variabel X_2)

3. Variabel Dependent (Variabel Terikat)

Sugiono (2010:59) mengatakan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independent (Variabel bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah :

- Semangat Kerja Karyawan (Variabel Y)

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Gaji (X ₁)	Sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada pegawai, tata usaha dan manajer sebagai konsekwensi dari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor pemerintah 2. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan 3. Standard biaya hidup karyawan 4. Ukuran perbandingan upah 5. Permintaan dan persediaan 6. Kemampuan membayar 	Likert
Lingkungan Kerja (X ₂)	Kekuatan-kekuatan yang bisa memberikan atau mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Ruang gerak yang diperlukan 5. Keamanan kerja 	Likert
Semangat Kerja (Y)	Kesepakatan batin yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan. Kesepakatan batin muncul dari dalam diri individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memperhatikan kebutuhan rohani 2. Sesekali perlu mendapat perhatian suasana santai 3. Harga diri perlu mendapat perhatian 4. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat 5. Pemberian insentif yang menyenangkan 	Likert

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (Desember 2014)

E. Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2010:193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Pematang Siantar dengan prosedur : (1). Membagikan kuesioner, (2). Responden diminta mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan sambil ditunggu hasilnya, (3). Kemudian lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, disortir, diolah, dan kemudian dianalisis.

Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (Lima) opsi dan menggunakan Skala Likert, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Likert

No	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010:133)

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2005). Uji validitas dianalisis dengan cara membandingkan nilai r hitung (pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*) dengan r tabel ($df = n-k$). Jika r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid, dan jika r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid.

b. Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2005 :

41). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Imam Ghozali, 2005).

2. Uji Asumsi Klasik

a) Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

b) Multikolinearitas

Uji multikolinearitas variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan melalui program SPSS.

c) Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berarti varians variabel independen adalah konstan atau sama untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas diuji dengan menggunakan kurva *scatterplot* nilai residual variabel dependen. Pengambilan kesimpulan diketahui dari memperlihatkan sebaran plot data.

3. Uji Regresi Ganda

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independet (Nugroho, 2005). Uji Regresi Ganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja Karyawan

X1 = Insentif

X2 = Lingkungan Kerja

b1,b2, = Koefisien regresi

a = konstanta

e = error

Dalam analisis ini teknik mencari regresi berganda dengan menggunakan out put program SPSS (*statistical package for social sciences*) pada tabel *coefficients*.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (terikat).

Dengan alat bantu SPSS statistic 21.0 for windows, kriteria pengujian melihat tabel One-Sample Test. Melihat nilai t dan nilai sig (2-tailed) untuk mengetahui nilai t hitung dan nilai (sig). Ho diterima jika sig > 0,05 atau Ho ditolak jika sig < 0,05.

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (terikat).

Dengan alat bantu SPSS statistic 21.0 for windows, kriteria pengujian melihat tabel ANOVA. Melihat berapa nilai F hitung, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 % (taraf signifikan 5%), df1 dan df2, maka akan diperoleh nilai F tabel. Ho diterima bila F hitung < F tabel dan Ho ditolak bila F hitung > F tabel.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent.

Dengan alat bantu SPSS statistic 21.0 for windows, kriteria pengujian melihat tabel Model Summary. Melihat nilai R.Square (Koefisien determinasi). Jika nilai R^2 mendekati 1 atau $> 0,5$ maka variabel-variabel independent dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependent. Bila nilai R^2 jauh dari 1 atau $< 0,5$ maka variabel-variabel independent dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi dependent.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Model penelitian ini menggunakan tiga hipotesis dan pengujian, terhadap ketiga hipotesis tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ketiga hipotesis dapat diterima. Dari analisis dan pembahasan pada penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Pematangsiantar. Berdasarkan hasil regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel gaji (X_1) memberikan nilai koefisien sebesar 0.310 dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) menunjukkan t hitung gaji sebesar 3.041. Diketahui untuk nilai t tabel ($df= 37$, $\alpha = 0,05$) sebesar 2.026. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Pematangsiantar.. Berdasarkan hasil linear berganda dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memberikan nilai koefisien 0.486 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) menunjukkan t hitung lingkungan kerja sebesar $3.952 > 2.026$.

3. Gaji dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Pematangsiantar. Dari uji f dapat dilihat F hitung sebesar 293.686 dengan signifikan 0.000. Dengan mencari pada tabel F dengan $df_1=2$ dan $df_2=37$, diperoleh F tabel 3.25 dimana $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ $293.686 > 3.25$ dengan signifikan yang lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.05$).

B. Saran

1. Gaji berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, maka peneliti menyarankan agar perusahaan selalu memperhatikan dan menerapkan prinsip keadilan dan kelayakan dalam pemberian gaji terhadap karyawan sehingga semangat kerja dapat meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, maka peneliti menyarankan agar perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan sehingga semangat kerja karyawan dapat meningkat.
3. Dengan prinsip keadilan dan kelayakan dalam pemberian gaji serta terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, karyawan hendaknya mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja sesuai dengan integritasnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ke Tujuh PT.Remaja Rosdakarya,Bandung.
- Alex S. Nitisemito, 2009. **(Edisi Revisi) Manajemen Personalia**, Penerbit Ghalia.
- Danim, Sudarwan. 2004. **Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok**. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- George R, Terry, 2006. **Prinsip - prinsip Manajemen**, Jakarta. Penerbit Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2005. **Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS**. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadi Purwono. 2006. **Sistem Personalia**. Yogyakarta: Andi Offset.
- Indriyo Gitosudarmo dan Basri. 2007. **Manajemen Keuangan**. BPFE : Yogyakarta
- Marihot T. E Hariandja, (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Nugroho, Agung. 2005. **Strategi Jitu memilih Metode statistic Penelitian dengan SPSS**, Andi Jogyakarta.
- Sedarmayanti, 2009. **Manajemen Sumberdaya Manusia**, Cetakan Ketiga Penerbit PT.Refika Aditama, Bandung

Siagian, Sondang, 2006. **Manajemen Sumberdaya Manusia**, penerbit Bumi Aksara, Jakarta

Sunarto, **Manajemen Karyawan**, Amus, Yogyakarta, 2005

Sugiyono, (2008). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D**. Bandung Alfabeta

Sugiyono (2010). **Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 21.00 for Windows**, Alfabeta, Bandung

