

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (HUBUNGAN ANTARA  
ATASAN DENGAN BAWAHAN) TERHADAP SEMANGAT KERJA  
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN HASIL MUSI  
LESTARI KABUPATEN MUSI RAWAS**



**Skripsi Oleh:  
LILIS SETIYOWATI  
01011381621217  
MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih  
Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
PALEMBANG**

**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (HUBUNGAN ANTARA ATASAN DENGAN BAWAHAN) TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN HASIL MUSI LESTARI KABUPATEN MUSI RAWAS**

Nama : Lilis Setiyowati  
NIM : 01011381621217  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

15 – 07 - 2020

Dosen Pembimbing


Ketua:

  
**Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A**  
**NIP. 195708291984032003**

Tanggal Persetujuan

10 – 07 - 2020

Anggota:

  
**Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M**  
**NIP. 1981040222008011013**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (HUBUNGAN ANTARA**  
**ATASAN DENGAN BAWAHAN) TERHADAP SEMANGAT**  
**KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN**  
**HASIL MUSI LESTARI KABUPATEN**  
**MUSI RAWAS**

Disusun oleh:

Nama : Lilis Setiyowati  
NIM : 01011381621217  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 15 Agustus 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 15 Agustus 2020  
Panitia Ujian Komprehensif


Ketua

  
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003


Anggota

  
Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M  
NIP. 1981040222008011013

Anggota

  
Drs. H. Supriadi A. Bakri, M.P.A  
NIP. 195105121978031002

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

  
Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph. D  
NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lilis Setiyowati  
NIM : 01011381621217  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (HUBUNGAN ANTARA ATASAN DENGAN BAWAHAN) TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN HASIL MUSI LESTARI KABUPATEN MUSI RAWAS**

Pembimbing

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M  
Tanggal Ujian :

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 15 Agustus 2020

Pembuat pernyataan



Lilis Setiyowati  
NIM 010113816212

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Mulailah dari tempatmu berada”

“Gunakan yang kau punya”

“Lakukan yang kau bisa”

**-Arthur Ashe-**

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Kedua orang tua

Kakak dan Adik ku

Teman Seperjuangan

Almamater

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT karena berkat nikmat, karunia, dan kesempatan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (Hubungan Antara Atasan dengan Bawahan) Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Kabupaten Musi Rawas” ini tepat waktu. Adapun tujuan dari penelitian serta penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam program Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang.

Tentunya dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan baik secara jasmani maupun rohani dari banyak pihak yang terkait. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
2. Ibu Isni Andriana, S.E.,M.Fin., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Sriwijaya.
3. Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A dan Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
5. Ibu Dr. Yuliani S.E., MM, selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan dukungan dan saran selama masa perkuliahan.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.
7. Kedua orang tua saya, Budi Yono dan Siti Lestari tercinta yang selalu mendoakan, memotivasi dan mendukung segala hal yang dibutuhkan baik finansial maupun non finansial, serta tanpa lelah memberikan semangat selama studi dan penulisan skripsi ini.

8. Kakak saya Joko Prasetyo, S.T. dan Adik perempuan saya Diana Riyanti yang selalu membantu dan memberikan semangat.
9. Sepupu saya yang selalu menghibur dan memberikan semangat
10. Sahabat Kecilku hingga kini yang selalu mendukung dan memberikan semangat ketika dalam keadaan susah, sedih.
11. Terkhusus buat sahabat-sahabat saya Safira Rizki, Gio Shella Dwi Apri Lestari dan Reta Destia, Ratih Apriani, Hesti Lestari, Dan Yessi Prihartini yang selalu menemani bersama sejak awal dan selalu memberi support dan saran atas setiap kegagalan yang pernah terjadi.
12. Teman-teman seperjuangan saya Ranti Puspita Sari, Nea Rama Zatira, Sella Yupita, Saskia Natasya Rizki, S.E, Ayu Mubarokah yang selalu memberi support, jangan malas lagi dan membantu saya dalam menyelesaikan Skripsi ini.
13. Sahabat – sahabat dimasa SMA Eka Anggraini, Sri Haryanti, Sherly Ri Catrin, Dwi Oktarini, Gampil Waheny, dan Putu wiantini yang selalu memberikan semangat kepada saya.
14. Teman-teman sepembimbingan saya Kak Messi Lubaidah, dan Desi Pratiwi yang selalu memberikan masukan dan membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen dan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia S1 Kampus Palembang Angkatan 2016 yang telah membantu daam masa perkuliahan dan memberikan support dalam penulisan skripsi.



Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, 15 Agustus 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lilis Setiyowati', enclosed within a light gray rectangular border.

Lilis Setiyowati

## **SURAT PERNYATAAN ABSTRAK**

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Lilis Setiyowati

NIM : 01011381621217

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi :

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (HUBUNGAN ANTARA ATASAN DENGAN BAWAHAN) TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN HASIL MUSI LESTARI KABUPATEN MUSI RAWAS**

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua

Anggota



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

NIP. 1981040222008011013

## ABSTRAK

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (HUBUNGAN ANTARA ATASAN DENGAN BAWAHAN) TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN HASIL MUSI LESTARI KABUPATEN MUSI RAWAS

Oleh:

**Lilis Setiyowati**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja non fisik (hubungan atasan dengan bawahan) pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Kabupaten Musi Rawas. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 177 orang karyawan dan sampel di tentukan berdasarkan rumus Slovin, sebanyak 65 responden dengan menggunakan metode *Proportional Stratified Random Sampling* atau sampel acak berstrata. Dan metode analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Kabupaten Musi Rawas di sarankan untuk memperhatikan lingkungan kerja non fisik guna meningkatkan kualitas semangat kerja karyawan.

**Kata kunci:** *Lingkungan Kerja Non Fisik, Semangat Kerja*

**Pembimbing I**



**Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A**

**NIP.195708291984032003**

**Pembimbing II**



**Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M**

**NIP. 1981040222008011013**

**Ketua Jurusan Manajemen**



**Isni Andriana, S.E., M.Fin, Ph.D**

**NIP. 197509011999032001**

## ABSTRACT

### ***THE EFFECT OF NONPHYSICAL WORK ENVIRONMENT (RELATIONSHIP BETWEEN THE LEADERS WITH THE UNDER) ON WORKING SPIRIT OF EMPLOYEE AT PT. PLANTATION OF MUSI LESTARI RESULTS OF MUSI RAWAS DISTRICT***

**By:**

**Lilis Setiyowati, Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A, Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M**

*This study aims to determine and analyze the effect of nonphysical work environment (relationship between the leaders with the under) on the working spirit of employee at pt. plantation of musi lestari results of musi rawas district. The population in this study amounted to 177 employee and sampel is determined based on the Slovin's formula as many as 65 respondents with the Proportional Stratified Random Sampling method or stratified random samples. And simple linear regression analysis method as a data technique. The results showed that the nonphysical work environment had a positive and significant effect on working spirit of employee. For PT. Plantation of musi lestari results of musi rawas district it is recommended to pay attention nonphysical work environment in order to improve the qualite working spirit of employee.*

**Keywords: Non Physical Work Environment, Working Spirit**

**Advisor I**

**Advisor II**



**Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A**

**NIP. 195708291984032003**



**Afrivadi Cahyadi, S.E., M.M**

**NIP. 1981040222008011013**

**Head of Management Program**



**Isni Andriana, S.E., M.Fin, Ph.D**

**NIP. 197509011999032001**

## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Lilis Setiyowati  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Lubuk Linggau, 20 April 1998  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Desa Ciptodadi Kecamatan Sukakarya Kabupaten Musi Rawas  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat Email : [lilissetiyowati98@gmail.com](mailto:lilissetiyowati98@gmail.com)

### Pendidikan Formal

2005 – 2010 : SD Negeri Ciptodadi  
2010 – 2013 : SMP Negeri Ciptodadi  
2013 – 2016 : SMA Negeri Sukakarya  
2016 – 2020 : Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya Palembang

Pengalaman Organisasi : Anggota Organisasi IMAJE

## DAFTAR ISI

	HALAMAN
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
UCAPAN TERIMAKASIH .....	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
ABSTRAK .....	xi
ABSTRACT .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR .....	xx
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	8
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
1.4.1. Manfaat Secara Teoritis .....	8
1.4.2. Manfaat Secara Praktis .....	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	10
2.1. Studi Kepustakaan .....	10
2.1.1. Pengertian lingkungan kerja non fisik .....	10
2.1.1.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik .....	12
2.1.1.2. Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik.....	12

2.1.2.	Semangat Kerja .....	14
2.1.2.1.	Pengertian Semangat Kerja .....	14
2.1.2.2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja .....	15
2.1.2.3.	Indikator-indikator semangat kerja .....	16
2.1.2.4.	Hubungan lingkungan kerja non fisik dan semangat kerja.....	17
2.2.	Penelitian Terdahulu .....	18
2.3.	Kerangka Konseptual.....	22
2.4.	Hipotesis.....	23
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1.	Metode Penelitian .....	24
3.1.1.	Lokasi Penelitian .....	24
3.1.2.	Ruang Lingkup Penelitian.....	24
3.1.3.	Rancangan Penelitian.....	24
3.1.4.	Jenis dan Sumber data.....	25
3.1.4.1.	Jenis data .....	25
3.1.4.2.	Sumber data .....	25
3.2.	Teknik Pengumpulan Data .....	25
3.3.	Pengukuran Variabel.....	26
3.4.	Populasi dan Sampel .....	27
3.5.	Variabel Penelitian.....	30
3.6.	Teknik Analisis Data.....	31
3.6.1.	Uji Instrumen Penelitian .....	31
3.6.1.1.	Uji Validitas.....	31
3.6.1.2.	Uji Reliabilitas .....	31
3.7.	Analisis Regresi Linear Sederhana .....	32
3.8.	Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi .....	33
3.8.1.	Koefisien Korelasi .....	33
3.8.2.	Koefisien Determinasi .....	34

3.9. Uji Hipotesis .....	34
3.9.1. Uji t (Uji Parsial) .....	34
3.10. Definisi Operasional Variabel .....	35

HALAMAN

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	36
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	36
4.1.1. Sejarah PT Perkebunan Hasil Musi Lestari Kabupaten Musi Rawas .....	36
4.2. Visi dan Misi .....	36
4.2.1. Visi .....	37
4.2.2. Misi .....	37
4.3. Struktur Organisasi .....	37
4.4. Data Penelitian .....	38
4.4.1. Profil Responden .....	38
4.4.1.1. Jenis Kelamin Responden .....	38
4.4.1.2. Berdasarkan Usia .....	38
4.4.1.3. Masa Kerja Responden .....	39
4.4.1.4. Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	40
4.5. Uji Instrumen .....	41
4.5.1. Uji Validitas .....	41
4.5.2. Uji Reliabilitas .....	42
4.5.3. Hasil Analisis Frekuensi .....	43
4.5.3.1. Distribusi Frekuensi terhadap Variabel Lingkungan kerja non fisik .....	43
4.5.3.2. Distribusi Frekuensi terhadap Variabel Semangat Kerja Karyawan .....	49
4.6. Uji Statistik .....	56
4.6.1. Hasil Regresi Linier Sederhana .....	56
4.6.2. Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	57
4.6.3. Hasil Uji Hipotesis .....	59



4.6.3.1. Hasil Uji t .....	59
4.6.3.2. Pengujian Hipotesis .....	60
4.7. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60

	HALAMAN
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
5.1. Kesimpulan.....	64
5.2. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA .....	66
LAMPIRAN .....	70

## DAFTAR TABEL

### HALAMAN

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Departemen Produksi PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Tahun 2016-2018 .....	4
Tabel 1.2 Data Produksi Penjualan Kelapa Sawit Di Departemen Produksi PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Kabupaten Musi Rawas Tahun 2016-2018 .....	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 3.1. Tabel Pengukuran Variabel .....	27
Tabel 3.2. Jumlah Populasi Karyawan PT Perkebunan Hasil Musi Lestari Kabupaten Musi Rawas .....	27
Tabel 3.3. Perhitungan Jumlah Sampel Setiap Bagian .....	30
Tabel 3.4 Interval Koefisien .....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	40
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X) .....	41
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Semangat Kerja Karyawan (Y) .....	42
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian .....	42
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik(X) .....	44
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja Karyawan(Y).....	50
Tabel 4.10 Hasil Rergresi Linier Sederhana .....	56
Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	58
Tabel 4.12 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisen Determinasi ( $R^2$ ).....	58
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	59

## DAFTAR GAMBAR

	<b>HALAMAN</b>
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	22
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	37

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>HALAMAN</b>
Lampiran 1. Kuesioner.....	71
Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data Penelitian Statistic.....	76
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas.....	83
Lampiran 4. Hasil Uji Regresi dan Uji Hipotesis (Uji t).....	86

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan yang semakin ketat di era globalisasi saat ini, mengharuskan setiap perusahaan untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Maka perusahaan harus memiliki organisasi yang baik. Untuk memiliki organisasi yang baik, maka organisasi perlu di dukung oleh sumber daya manusianya. Didalam organisasi peran manajemen sumber daya manusia sangat penting, karena setiap organisasi memiliki cara masing- masing dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia agar organisasi yang dipimpinya mampu mengantarkan organisasi tersebut mencapai tujuan yang diharapkannya. Seperti menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya. Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja bisa membawa dampak positif dan negatif bagi dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan penting untuk di perhatikan manajemennya. Lingkungan kerja yang kondusif membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan yang bekerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan yang bekerja.

Menurut Sedarmayati (2001:21) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: Lingkungan kerja fisik merupakan dimana suatu keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang secara langsung berhubungan dengan pegawai seperti kantor, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum bisa juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, sirkulasi udara, kelembaban, kebisingan, pencahayaan, warna, getaran mekanik dan lain-lain.

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan sesama bawahan.

Lingkungan kerja adalah salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, akan tetapi lingkungan kerja bisa menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja bisa mempengaruhi pekerja terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu bisa bersifat positif dan bisa juga bersifat negatif. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawainya untuk bisa bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan merasa senang dengan lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah ditempat

bekerjanya agar dapat melakukan aktivitas sehingga waktu kerja bisa dipergunakan secara efektif dan optimal.

Lingkungan kerja non fisik dikatakan baik dan sesuai apabila manusia bisa melaksanakan kegiatan secara optimal, aman, nyaman, dan sehat. Dan apabila hubungan atasan dengan bawah di lingkungan kerja non fisik dapat bekerja sama dengan baik, bisa menciptakan semangat kerja bagi karyawan yang lain agar dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas dan tanggung jawabnya bisa sesuai dengan yang diharapkan. Apabila lingkungan kerja non fisik dan hubungan atasan dengan bawahan bisa saling mendukung dan berkomunikasi dengan baik dan bekerja sama semua pekerjaan, beban, tugas, dan tanggung jawab dapat di selesaikan dengan baik dan dapat lebih fokus dengan pekerjaannya masing-masing.

Menurut Hartini (2001) mengatakan bahwa untuk bisa mempunyai karyawan yang lebih semangat dan tidak mudah jenuh maka organisasi harus memperhatikan keinginan karyawannya. Salah satu keinginan karyawan yaitu, mengembangkan diri dengan cara memberikan kenaikan jabatan/promosi bagi karyawan yang telah berprestasi di suatu perusahaan dan menghindari rasa bosan dari karyawan maka organisasi perlu mengadakan mutasi kerja, sehingga karyawan tidak jenuh dan lebih bersemangat lagi untuk bekerja.

PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari adalah perusahaan Perkebunan kelapa sawit yang berada di kabupaten musirawas yang memproduksi kelapa sawit dan jenis pengolahan Crude Palm Oil (CPO) dan inti sawit/kernel. Pabrik dan kantor PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Kabupaten Musi Rawas berlokasi di Jl. Raya Cecar, Desa Pelawe, Kecamatan Bts Ulu, Kabupaten Musi Rawas. Pada tahun

2016-2018 jumlah karyawan pabrik PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari bagian Departemen Produksi sebanyak 177 orang, yang terdiri dari:

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan Departemen Produksi**  
**PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Tahun 2016-2018**

No	Jenis Bagian Departemen Produksi	Jumlah
1.	Manajer pabrik	1
2.	Kepala Divisi Produksi	3
3.	Kepala Bagian Produksi	5
4.	Assisten Divisi	8
5.	Mandor Panen	11
6.	Krani Panen	14
7.	Pekerja Pabrik	135
	Jumlah	177

(Sumber: PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Kabupaten Musi Rawas)

Pada Tabel 1.1 menjelaskan jenis bagian pekerja pabrik terbagi dalam beberapa bagian/posisi, dimana setiap posisi tersebut tugas Manajer Pabrik untuk memimpin pelaksanaan tugas-tugas produksi, mengatur, mengawasi, dan memberikan petunjuk kepada asisten dalam pelaksanaan tugas, dan juga bertanggung jawab atas proses yang berjalan di pabrik tersebut. Kepala Divisi Produksi bertugas untuk mengontrol dan mengevaluasi setiap divisi pada saat produksi dilakukan, Kepala Bagian Produksi bertugas untuk membantu Kepala Divisi Produksi pada saat dilakukan proses produksi, Tugas Assisten Divisi untuk membantu manajer pabrik, kepala divisi produksi dan kepala bagian produksi untuk mengambil keputusan dan kebijaksanaan dalam yang sudah ditetapkan secara langsung untuk dilaksanakan operasional oleh seluruh bawahannya, Tugas Mandor Panen untuk mengontrol proses pemanenan kelapa sawit, Krani Panen bertugas untuk memeriksa, menghitung, mengecek dan mengisi laporan produksi harian dan melaporkannya kepada mandor panen. Pekerja pabrik bertugas sesuai dengan divisi produksi



masing-masing. Dari seluruh karyawan Departemen produksi PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari. Ditemukannya masalah yang sedang terjadi pada karyawan dalam bekerja yaitu situasi dalam bekerja yang kurang kondusif terjadi di lingkungan kerja, adanya persaingan antara pekerja untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi sehingga sering terjadi mogok kerja, kecemburuan sosial akibat perilaku pimpinan yang pilih kasih antara sesama karyawan yang mengakibatkan kecemburuan pada karyawan yang lain, karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang kurang sesuai dengan *Skill* yang dimilikinya, kurangnya pendekatan antara atasan dengan bawahan dan kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan, sehingga membuat hubungan kerja antara atasan dengan bawahan menjadi permasalahan yang akan mengganggu dan menimbulkan aktivitas dalam bekerja kurang baik.

Berikut ini adalah data produksi selama tiga tahun terakhir di Departemen Produksi dapat dilihat pada tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Data Produksi Penjualan Kelapa Sawit Di Departemen Produksi PT.**  
**Perkebunan Hasil Musi Lestari Kabupaten Musi Rawas Tahun 2016-2018**

<b>Komoditi</b>	<b>Tahun</b>	<b>Budget</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Setahun %</b>
Kelapa Sawit	2016	54.365.712	45.424.300	83.56
Kelapa Sawit	2017	58.190.380	48.459.800	83.22
Kelapa Sawit	2018	56.432.180	52.646.220	93.29

(Sumber : PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Kabupaten Musi Rawas)

Berdasarkan tabel 1.2 menjelaskan bahwa hasil yang dicapai oleh karyawan di departemen produksi pada tahun 2016 sampai tahun 2018 mengalami kenaikan dan penurunan pada saat produksi penjualan kelapa sawit. Selama tiga tahun terakhir data produksi penjualan PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Kabupaten

Musi Rawas sedikit mengalami penurunan sebesar 0,36 % di tahun 2017 akan tetapi di tahun 2018 produksi penjualan kelapa sawit kembali naik sebesar 10,07 %. Hal ini mungkin karena fasilitas yang kurang memadai seperti Alat pengangkut tandan buah segar (Fruit Cages), Alat untuk merontokkan buah(thresher drum) dan lingkungan kerja non fisik (Hubungan antara atasan dengan bawahan) yang kurang baik, dan mungkin terjadinya tekanan yang dilakukan oleh atasan ke karyawan sehingga proses produksi menjadi terhambat dan menurunnya tingkat produksi di tahun 2017 pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari di Kabupaten Musi Rawas. Hal ini mungkin juga bisa disebabkan oleh menurunnya hasil produksi, lingkungan kerja, iklim kerja, serta hubungan antara atasan dengan bawahan karena pimpinan yang pilih kasih terhadap bawahannya. Dan kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahannya. Karena mungkin kurangnya kerjasama antara atasan dengan bawahan di lingkungan kerja non fisik (Hubungan antara atasan dengan bawahan) harus bisa menjalin kerjasama dengan baik di PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari dan harus bisa menciptakan hubungan kerja dengan baik antara atasan dan bawahan agar dengan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Penelitian Lingkungan kerja non fisik dan semangat kerja ini menunjukkan hasil yang beragam, menurut : (Annisa, 2015), (Halimah, 2014), (Kurniadi, 2018), (Listyanti, 2014), (Mulya, 2018), (Setyadi, 2015), (Sukanto, 2013) menyatakan bahwa pengaruh yang signifikan. Akan tetapi menurut (Norianggono, 2014) menyatakan bahwa pengaruh tidak signifikan. Dengan demikian, lingkungan kerja non fisik yang baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun, objek penelitian yang digunakan berbeda sehingga penulis tertarik untuk meneliti judul tentang **“Pengaruh lingkungan kerja non fisik (hubungan atasan dengan**

**bawahan) terhadap semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari”.**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah di lakukan dapat merumuskan permasalahan yang akan di analisis adalah sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik (hubungan atasan dengan bawahan) terhadap semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Kabupaten Musi Rawas?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka yang ingin di capai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja non fisik (hubungan atasan dengan bawahan) pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Kabupaten Musi Rawas.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Sehubungan dengan adanya penelitian ini maka, manfaat yang muncul adalah sebagai berikut:

### **1.4.1 Manfaat Secara Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini di harapkan dapat memberikan perkembangan dan ilmu pengetahuan, khususnya dalam suatu sumber daya manusia di perusahaan dalam kaitannya dengan lingkungan kerja non fisik (hubungan atasan dengan bawahan) yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Secara Praktis**

Secara praktis, penelitian ini di harapkan berguna sebagai saran dalam melakukan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam menilai dan mengevaluasi produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di masa yang akan datang. Dalam kaitannya dengan lingkungan kerja non fisik (hubungan atasan dengan bawahan) yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, N. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda*, *Ejournal Administrasi Negara*, Volume 3, Nomor 5.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika*. Semarang: Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisi ke e). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali, Sydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan
- Halimah, Nur. (2014). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kaliurang Kabupaten Kutai Timur*, *Ejournal Administrasi Negara*, Volume 2, Nomor 4.
- Hartini, (2001). Deskripsi Kebutuhan Psikologis Pada Anak Panti Asuhan. *Jurnal. INSAN Media Psikologi*, Volume 3, No. 2, 99-108. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Mulya, R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Gammara Jaya Mondial*.
- Nitisemito Dalam Purwaningrum, Erlinda. (2014). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Aggionmultimex)*, *jurnal administrasi bisnis vol. 8 No. 2*, 1-10.
- Nitisemito Dalam Tohari. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. 98. Bandung: Universitas Tanjung Pura Mandar Maju.
- Nitisemito Dalam Arwani dan Ashari. (2009). *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang*, *jurnal Analisis*

*Manajemen Volume. 3 No. 2, 216.*

Nitisemito Dalam Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Pena Semesta, Surabaya.*

Norianggono, Yacinda. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nursa di Surabaya), Jurnal Administrasi Bisnis Vol.8 No.2, 1-10.*

Purwaningrum, Erlinda. (2014). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Aggionmultimex), Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8 No.2, 1-10.*

Rahman, Mariati. 2017. *Ilmu Administrasi.* Makassar: Cv Cah Media.

Rahmawati, Prima. N. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara), Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 8. No. 2.*

Ravianto Dalam Wijayaningsih. 2012. *Produktivitas dan Pengukuran.* Jakarta: Binaman Aksara.

Santoso. (2012). *Statistik Parametik.* Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Sedarmayanti (2011:27) Dalam Kurniadi (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja (Studi Kasus: Karyawan Unit Business Service PT Telkom Japati Bandung).*

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima).* Bandung: PT. Refika Aditama.

Sekaran, Uma. 2014. *Research Methods For Business (Edisi 4).* Jakarta: Salemba Empat.

Setyadi, Benny (2015). *Pengaruh Lingkungan kerja Fisik dan Non Fisik terhadap*

*motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor), Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 21 No. 1, 1-8.*

Sumartono dan Pudjo Sugito. 2005 dalam Setyadi. B.(2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank BRI Tbk. Cabang Bogor), Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 21 No. 1.*

Sunyoto dan Wursanto Dalam Annisa, N. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda, Ejournal Administrasi Negara, Volume 3, Nomor5.*

Westra Dalam Wijayaningsih. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Liberti.

Wursanto.(2009) Dalam Sukanto. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksanaan Penyuluhan Daerah Kota Samarinda Jurnal Paradigma, Vol.2 No. 2.*

Wursanto Dalam Wijayaningsih. 2010. *Komunikasi Dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bina Aksara.

Yohanes, J. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Makmur Tbk di Pekanbaru, JOM Fekon, Voleme 4 Nomor 1, 1-10.*

Yulianta dalam Daniel Alexander (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Pada PT. DIANTRI, AGORA, Volume 6 Nomor 1, 1-8.*



