

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PADA PT.GIGA PUTRA NUSANTARA**



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 13/8.21.
FAKULTAS EKONOMI

Skripsi Oleh :

LILI AMINAH SIREGAR

01011181621026

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN, RISET DAN
TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. GIGA PUTRA NUSANTARA**

Disusun oleh:

Nama : Lili Aminah Siregar
NIM : 01011181621026
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui dalam perbaikan proposal skripsi :

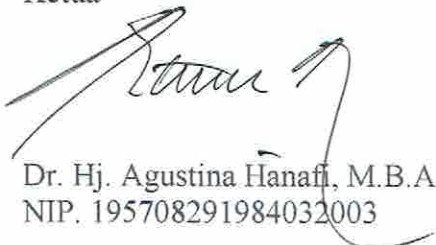
Tanggal Persetujuan

Dosen

Tanggal

Ketua

: 22 Februari 2021


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

Tanggal

Anggota

: 14 Oktober 2020


Drs. Yuliansyah M. Diah., M.M
NIP. 195607011985031003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PADA PT. GIGA PUTRA NUSANTARA**


Disusunoleh

Nama : Lili Aminah Siregar
NIM : 01011181621026
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
BidangKajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 15 Juli 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 15 Juli 2021

Ketua,


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

Anggota,

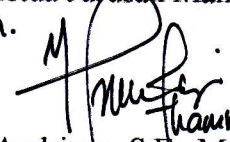

Drs. Yuliansyah M. Diah., M.M
NIP. 195607011985031003

Anggota,


Wita Farla W.K.S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

An. 
Isni Andriana, S.H., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi mahasiswa :

Nama : Lili Aminah Siregar

Nim : 01011181621026

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. GIGA PUTRA NUSANTARA

Telah kami periksa cara penulisan Grammar maupun susunan tenses dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua



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

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah., M.M
NIP.195607011985031003

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Setiap langkah dan keputusan memiliki resiko, Berani berbuat berani bertanggung jawab, Nikmati dan jalani dengan penuh kesabaran”

(Lili Aminah Siregar, 2021)

“Ilmu tidak akan dapat diraih kecuali dengan ketabahan, Ilmu itu adalah sesuatu yang bernilai positif bukan yang menempel di kepala”

(Imam Syafi'i)

“Dan Allah bersama orang-orang yang sabar”

(Surat Al-anfal ayat 66)

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN

“UNTUK KEDUA ORANG TUAKU”

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas kehendak-Nya maka penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Giga Putra Nusantara”. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana ekonomi program studi (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penelitian ini menjelaskan tentang hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik pada PT. Giga Putra Nusantara dan hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan semangat kerja karyawan. Mengingat keterbatasan pengetahuan, kemampuan serta pengalaman yang penulis miliki, penulis menyadari bahwa laporan semester ini masih jauh dari kesempurnaan. Dengan segala upaya dan bimbingan dari berbagai pihak akhirnya laporan semester ini dapat diselesaikan.

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan peneliti juga mengharapkan masukan yang membangun agar dapat menjadi lebih baik.

Indralaya, 24 Februari 2021

Penulis



Lili Aminah Siregar
NIM.01011181621026

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penulisan dan penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, di dalam kesempatan ini perkenankan penulis mengucapkan banyak rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Allah SWT**, yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kemudahan serta kelancaran dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini.
2. **Kedua Orang Tuaku**, yang telah memberikan semangat dan motivasi yang luar biasa dan tak henti selalu mendo'akan saya.
3. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E.**, selaku rektor Universitas Sriwijaya
4. **Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E.,M.E.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. **Isni Andriana, SE.,M.Fin.,Ph.D**, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. **Dr. Kemas M Husni Thamrin, S.E., M.M**, Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
7. **Hj. Marlina Widiyanti., SE., SH., MM., PH.D**, Selaku Dosen Pembimbing Akademik Selama Masa Perkuliahan
8. **Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A** dan **Drs, Yuliansyah M. Diah, M.M**, Selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas semua bentuk bimbingan dan bantuan yang diberikan. Terimakasih telah menjadi pembimbing terbaik.

9. **Wita Farla WK, S.E., M.M**, Sebagai Dosen Penguji Sempro. Terimakasih atas bantuannya dan sudah bersedia memberikan kritik dan saran yang membangun di dalam skripsi ini.
10. **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk ilmu dan pengalaman yang luar biasa hebatnya selama ini
11. **Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, Khususnya Bapak Muhammad Ridwan yang merupakan kepala bidang kemahasiswaan Fakultas Ekonomi yang selalu memberikan semangat dan masukan, dan juga Ibu Ambar, Kak Helmi dan Kak Ijal, yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan.
12. **Kedua Adikku Tersayang**, Terima kasih sudah memberikan semangat dan selalu menghibur disaat kakak kalian ini mulai ingin menyerah.
13. **Seluruh Keluargaku** Oppung, Tulang, Nantulang, Ante, Kunda dan lainnya yang selalu memberikan semangat dan selalu memberikan aku keberanian untuk melangkah maju
14. **Jumadi Harahap**, Terimakasih sudah menjadi orang yang selalu ada di waktu apapun dan selalu memberikan semangat, masukan dan menjadi penyemangat yang selalu bisa membuatku sadar bahwa semua butuh proses. Yang selalu dengan sabar menghadapi sikapku yang gak tau arah. Dan selalu siap memberikan pundaknya kala aku tidak bisa menahan semua beban yang kuhadapi. Terimakasih sudah hadir dan menjadi alasan dari setiap langkah yg kulalui sekarang. Semoga kita selalu dalam ridho-Nya

15. **Teman dan sahabat**, yang selalu memberikan masukan untuk setiap masalah yang ku hadapi selama perkuliahan.
16. **IMATABAGSEL SUMSEL**, Terima kasih karena dalam organisasi ini memberikan aku punya semangat juang dan bertemu dengan saudara-saudara seperantauan dan seperjuangan
17. **IMA 16**, yang selalu memberikan cerita baik suka duka, yang mengajari aku bahwa hidup harus bisa menjadi lebih dewasa
18. **PT. Giga Putra Nusantara**, yang sudah berkenan membantu saya dalam memperoleh data yang saya butuhkan
19. **Manajemen 2016**, terima kasih untuk kalian yang telah hadir dan menjadi pelengkap perjalanan ku selama perkuliahan dan menjadi bagian dari cerita hidupku dan aku sangat merasa bangga.
20. Seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian skripsi ini, terima kasih yang sebesar-besarnya.

Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca sekalian, atas perhatian dan masukan, penulis mengucapkan terima kasih.

Indralaya, 24 Februari 2021

Penulis,



Lili Aminah Siregar
NIM.01011181621026

ABSTRAK

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAH PADA PT. GIGA PUTRA NUSANTARA**

Oleh :

Lili Aminah Siregar,**Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A ; Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Giga Putra Nusantara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Giga Putra Nusantara yang berjumlah 43 orang dan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan melalui kuisisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Data yang diperoleh diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji t, analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2). Data dalam analisis ini diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistical For Product and Service Solution*) versi 26. Dalam pengujian hipotesis diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Giga Putra Nusantara.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Semangat kerja

Pembimbing Skripsi I



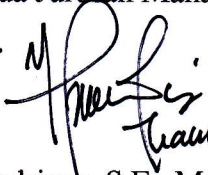
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP.195708291984032003

Pembimbing Skripsi II



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP.195607011985031003

Ketua Jurusan Manajemen

An. 
Isni Andriana

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

ABSTRACT

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EK MIU
13.8/20...

**THE INFLUENCE OF THE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE MORALE AT PT. GIGA PUTRA NUSANTARA**

By:

Lili Aminah Siregar,

Dr. Hj. Agutina Hanafi, M.B.A; Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

This study aims to determine the effect of the physical work environment on Work Spirit at PT. Giga Putra Nusantara. The population in this study were all employees at PT. Giga Putra Nusantara, totaling 43 people and sampling using saturated sampling technique. The data collection method used in this study used primary data obtained through questionnaires. The analysis technique used is simple linear regression analysis. The data obtained were tested with validity test, reliability test, simple linear regression analysis, t test, correlation coefficient analysis (r) and coefficient of determination (R²). The data in this analysis is processed using SPSS (Statistical For Product and Service Solution) version 26. In testing the hypothesis, it is known that the Physical Work Environment has a positive and significant effect on Work Spirit at PT. Giga Putra Nusantara.

Keywords: Physical Work Environment, Work spirit

Pembimbing Skripsi I



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

Pembimbing Skripsi II



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP.195607011985031003

Ketua Jurusan Manajemen

An. 

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

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Lili Aminah Siregar
NIM : 01011181621026
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Janji Raja, 18 April 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Janji Raja, Kec. Barumun Tengah, Kab. Padang Lawas
Email : Lilyaminah84@gmail.com

Pendidikan Formal

- Sekolah Dasar : SDN PANGIRKIRAN 102230
- SMP : SMP SWASTA NURUL'ILMI PADANGSIDEMPUAN
- SMA : MAN 2 MODEL PADANGSIDEMPUAN

Riwayat Organisasi

- Sekretaris Umum Ikatan Mahasiswa Tapanuli Bagian Selatan Tahun 2018-2019

DAFTAR ISI

	HAL
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKIRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PEMBAHASAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	<i>xi</i>
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.4.1 Manfaat Teoritis	12
1.4.2 Manfaat Praktis	12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Lingkungan Kerja.....	13
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	13
2.1.2 Lingkungan Kerja Fisisk	14
2.2 Semangat Kerja	17
2.2.1 Pengertian Semangat Kerja	17
2.2.2 Indikator Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	18
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja.....	20
2.3 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan	21
2.4 Penelitian Terdahulu	22
2.5 Kerangka Konseptual	26
2.6 Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	27
3.2 Desain Penelitian.....	27
3.3 Populasi dan Sampel	27
3.4 Jenis Dan Sumber Data	28
3.4.1 Jenis Data	28
3.4.2 Sumber Data.....	28
3.5 Teknik Pengumpula Data	29
3.6 Uji Instrumen	30
3.6.1 Uji Validitas	30

3.6.2 Uji Reliabilitas	30
3.7 Teknik Analisis Data	31
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sedrehana.....	31
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)	31
3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	32
3.8. Uji Hipotesis	32
3.9 Batasan Operasional.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Objek Penelitian.....	35
4.1.1 Gambaran Umum Organisasi	35
4.2 Identitas Responden	37
4.2.1 Jenis Kelamin	37
4.2.2 Pendidikan Terakhir.....	37
4.2.3. Berdasarkan Umur	38
4.2.4. Berdasarkan Masa Kerja	39
4.2.5. Berdasarkan Status.....	39
4.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	40
4.3.1 Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X).....	40
4.3.2 Analisis Deskripsi Variabel Semangat Kerja Karyawan (Y).....	49
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	54
4.4.1 Hasil Uji Validitas	54
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
4.5 Hasil Uji Statistik	57

4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	57
4.5.2 Hasil Analisis Uji r (Koefisien Korelasi) dan R ² (Koefisien Determinasi).....	59
4.6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	60
4.7 Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

HAL

Tabel 1.1 Data Karyawan Pada PT Giga Putra Nusantara tahun 2019.....	2
Tabel 1.2 Penilaian Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Pada PT.Giga Putra Nusantara	4
Tabel 1.3 Data Pelengkapan Pada PT.Giga Putra Nusantara	7
Tabel 1.4 Penilaian Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Giga Putra Nusantara ...	8
Tabel 1.5 Tingkat Kemangkiran Kerja Karyawan Pada PT.Giga Putra NusantaraPeriode Mei – Juli 2019.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Skala pengukuran yang digunakan.....	29
Tabel 3.2 Interpretasi koefisien korelasi (r)	32
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel	34
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	37
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	38
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Usia Responden	38
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Status Kepegawaian	39
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Status Karyawan	40
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X).....	41
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja Karyawan.....	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X).....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Semangat Kerja Karyawan (Y)	56

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	57
Tabel 4.11 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	57
Tabel 4.12 Interpretasi Koefisien Korelasi (R^2)	59
Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Uji r (Koefisien Korelasi) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikan.....	61

DAFTAR GAMBAR

	HAL
Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. Giga Putra Nusantara.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

	HAL
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	69
Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner	74
Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	78
Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	86
Lampiran 5. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi	88
Lampiran 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) dan Analisis Regresi Linier Sederhana	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah wadah yang memungkinkan seseorang dapat meraih hasil atau tujuan yang sebelumnya tidak dapat dicapai secara sendiri-sendiri (Rivai, 2013:12). Dengan demikian, organisasi merupakan suatu bentuk kelompok individu yang melakukan kerjasama guna mencapai tujuan tertentu. Dalam mencapai tujuan tersebut, organisasi tersebut tidak boleh terlepas dari peran orang-orang yang ada di dalam organisasi yang bersangkutan.

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, karyawan atau pegawai mempunyai peranan penting dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia inilah yang menjadikan suatu organisasi bisa menjalankan kegiatannya sehari-hari, memungkinkan berfungsinya suatu organisasi dan menjadi unsur terpenting dalam manajemen. Oleh karena itu peranan manusia sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan suatu organisasi.

PT.Giga Putra Nusantara adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pabrik kelapa sawit. Perusahaan ini terletak di Desa Padang Garugur Jae, Kecamatan Aek Nabara Barumon, Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 1.1 Data Karyawan Pada PT Giga Putra Nusantara tahun 2019

No	Jabatan	Jumlah
1.	Mill Manajer	1
2.	Askep	1
3.	KTU	1
4.	Asisten	4
5.	Mandor	4
6.	Kepala Gudang	1
7.	Kepala Satpam	1
8.	Karyawan	13
9.	Analisis	4
10.	Karani Gudang	2
11.	Anggota Satpam	11
Jumlah		43

Sumber : PT Giga Putra Nusantara

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa keadaan jumlah karyawan pada PT Giga Putra Nusantara tersebut berjumlah 43 orang karyawan. Seluruh karyawan pada PT.Giga Putra Nusantara akan digunakan sebagai sampel untuk melihat bagaimana lingkungan kerja fisik pada perusahaan tempat mereka bekerja.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat kerja karyawan. Menurut Siagian (2014:57) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013:21), menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu :lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Norianggono (2014) Lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Pengertian lingkungan kerja fisik di sini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan, udara, warna, keamanan, dan kebisingan. Maka dari itu lingkungan perlu diperhatikan sedemikian rupa, sebab kondisi lingkungan fisik yang buruk dapat menyebabkan pegawai menjadi mudah stress dan sulit berkonsentrasi, dan tidak bersemangat melaksanakan pekerjaannya, karena merasa tidak nyaman. Rendahnya semangat kerja dapat mengakibatkan tingginya tingkat kesalahan dan penyelesaian tugas yang tidak efektif sehingga memakan waktu yang lebih lama.

Tabel 1.2 Penilaian Kondisi Lingkungan Kerja Fisik pada PT. Giga Putra Nusantara

No.	Lingkungani Kerja Fisik Perantara	Jumlahi Ruangan	Persen (%)	Kondisi	Keterangan
1	Penerangan	10	50	Tidak baik	Masih terdapat iruangan yang kondisi pencahayaannya kurang (redup), cahaya yang kurang terang membuat penglihatan kurang jelas sehinggai pekerjaan terganggu dan berakibat keterlambatan dalam penyelesaiani tugas yang diberikan.
2	Pewarnaan	10	60	Tidak baik	Warna dinding ruangan dan kantor yang sudah kusam dan buram karena sudah lama tidak dicat ulang, bahkan banyak warna catnya telah terkelupas.
3	Udara	10	60	Tidak baik	Udara dibeberapa raungan sangat pengap dan terasa sesak ketika berada di dalam ruangan, hal itu disebabkan ruangan yang sempit dan ventilasi jendela yang kurang memadai, jendela yang ada tidak cukup untuk memberikan udara yang baik karena ruangan yang sempit dan ditambah lagi dengan file dan berkas yang ada diruangan menambah rasa sesak di dalam ruangan.
4	Kebersihan	10	60	Tidak baik	Ruang kerja yang sempit dan fasilitas yang kurang memadai membuat ruangan kerja banyakiyang berdebu karnaifileidan berkas yang sebagian disusun diatas meja kerja karena lemari file yang kurang memadai, kemudian tempat sampah yang tidak ada disetiap ruangan sehingga banyak terdapat kertas yang sudah tidak berguna terletak begitu saja sampai selesai waktu kerja. Kamar mandi perusahaan yang hanya ada satu untuk seluruh karyawan Sehingga lantai dari kantor sering kotor dan licin akibat pergantian karyawan yang keluar masuk kamar mandi.
5	Kebisingan	10	50	Tidak baik	Ruang kerja yang dekat Lapangan dan pemukiman masyarakat sehingga aktivitas dari luar kantor sering terdengar dan mengganggu karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu suara-suara dari dalam kantor sendiri yang sering mengganggu seperti saat karyawan keluar masuk kamar mandi.
6	Keamanan	10	60	Tidak baik	Keamanan diruang kantor dan disekitar kantor masih belum aman, karena satpam perusahaan hanya 2 orang dan selain itu perusahaan untuk keamanan tidak memberikan fasilitas CCTV baik di dalam kantor maupun diluar kantor.

Sumber : PT. Giga Putra Nusantara

Dilihat dari Tabel 1.2 diatas bahwa pencahayaan pada PT. Giga Putra Nusantara masih kurang, masih terdapat beberapa ruangan yang difasilitasi satu lampu dalam satu ruangan, akan tetapi ruangan tersebut terdapat beberapa karyawan yang bekerja di dalamnya seperti ruang asisten, ruang mandor, dan raung karyawan yang memiliki lebih banyak pekerja di dalamnya. Selain itu pertukaran udara pada PT. Giga Putra Nusantara kurang baik bagi kenyamanan dan kesehatan karyawan. Hal itu disebabkan sirkulasi udara yang kurang baik akibat aktivitas karyawan dalam ruangan yang padat meskipun beberapa ruangan tersedia jendela untuk membantu pertukaran udara di dalam ruangan. Akan tetapi hal itu tidak dapat membantu mengurangi sesak dalam ruangan. Selain itu dengan ruangan yang sempit dan fasilitas perusahaan yang kurang memadai seperti lemari file yang telah rusak mengakibatkan berkas/ file perusahaan tidak tersusun rapi, karena terdapat file yang diletakkan diatas meja karyawan akibat tidak tersedianya tempat untuk menyimpan file. Selain itu perusahaan ini hanya memiliki satu toilet saja untuk seluruh karyawan pada perusahaan. keamanan di perusahaan juga masih belum aman karena di perusahaan ini hanya mempunyai 2 orang satpam dan tidak adanya fasilitas CCTV di perusahaan baik di dalam maupun diluar perusahaan.

Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kerja fisik kantor yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik pula. Dengan demikian sangat penting bagi pemimpin kantor untuk memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja dari para karyawannya.

Menurut Nitisemito (2010:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Nawawi (2010) faktor yang mempengaruhi semangat di dalam perusahaan merupakan lingkungan fisik dimana tempat karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pikirannya sehari-hari.

Tabel 1.3 Data Perlengkapan pada PT Giga Putra Nusantara

No.	Nama Barang	Jumlah/ Unit	Persentase Rusak %	Keterangan
1	Komputer	4	50	
2	Laptop	3	-	
3	Infokus	1	100	
4	Brankas	1	-	
5	Meja Kerja ½ Biro	12	41,8	Tingginya tingkat kerusakan pada perusahaan akan tetapi Sebagian barang yang rusak masih bisa digunakan, tetapi hal yang paling penting untuk mendukung karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sangat minim sekali.
6	Meja Meeting	2	-	
7	Kursi Lipat CTI Tose	40	45	
8	Lemari File	4	75	
9	Mesin Printer	5	60	
10	Kipas Angin	6	33,3	
11	AC 1 PC	2	-	
12	Stabilioner 1000 VA	4	50	
13	Mesin Pinjer Print	1	100	

Sumber : PT. Giga Putra Nusantara

Dilihat pada tabel 1.3 di atas bahwa pada PT. Giga Putra Nusantara tingkat kerusakan dari perlengkapan yang tersedia di perusahaan tersebut cukup tinggi. Karena barang-barang yang tidak layak pakai atau rusak dan masih adanya barang yang rusak tapi masih layak pakai sehingga pada table dikatakan baik. Ketersediaan perlengkapan kantor akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, apabila fasilitas yang digunakan karyawan untuk bekerja baik akan mempengaruhi baik atau buruknya kualitas kerja karyawan. Semangat kerja karyawan di dukung dengan kelempkapan fasilitas yang diberikan perusahaan.

Tabel 1.4 Penilaian Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Giga Putra Nusantara

No	Indikator Semangat Kerja	Persentase (%)	Kondisi	Keterangan
1	Absensi	50	Berdasarkan keterangan dan data dari karyawan	Karyawan masih sering datang terlambat, pulang lebih cepat dari jam kerja yang telah ditentukan. Bahkan karyawan masih sering tidak datang bekerja dengan berbagai alasan baik izin, sakit, bahkan tanpa keterangan.
2	Kerjasama	70 (baik)	Berdasarkan keterangan dan data dari karyawan	Kerjasama antara karyawan baik, karyawan selalu berusaha untuk saling membantu rekan kerjanya, akan tetapi karena sama-sama tidak mengerti sehingga karyawan sama-sama mengalami kesulitan yang sama.
3	Kepuasan Kerja	50	Berdasarkan keterangan dan data dari karyawan	Karyawan merasa masih kurang puas karena fasilitas yang rendah, pekerjaan yang monoton, suasana lingkungan kerja yang kurang mendukung, penempatan yang tidak sesuai dengan kemampuan karna mayoritas karyawan hanya lulusan SMA. Sehingga karyawan sering tidak mengerti dengan tugas-tugas yang diberikan.
4	Kedisiplinan	50	Menurut karyawan Kedisiplinan masih rendah	Dilihat dari ketaatan karyawan terhadap aturan yang berlaku pada PT. Giga Putra Nusantara masih rendah, karyawan masih sering datang terlambat dan pulang lebih cepat dari yang ditentukan.

Sumber : PT. Giga Putra Nusantara

Dilihat dari tabel 1.4 diatas bahwa Semangat kerja karywan pada PT. Giga Putra Nusantara masih sangat rendah. Pada tabel diatas Absensi pada perusahaan masih banyak yang datang terlambat, izin, sakit dan bahkan tidak datang tanpa keterangan sama sekali. Dan data Absensi yang diberikan oleh pihak perusahaan hanya untuk staff karyawan saja. Untuk bebrapa karyawan yang bekerja sebagai manajer, mandor, staff ahli tidak ada data absensi.

Kemudian pada kerjasama pada perusahaan ini sudah baik hanya saja karena karyawan sama-sama tidak mempunyai skill di bidang yang mereka kerjakan

sehingga kerjasama diantara mereka tidak berjalan dengan semestinya. Pada indikator kepuasan kerja pada perusahaan ini karyawan merasa tidak puas dikarenakan fasilitas, suasana, kesulitan kerja, kemampuan yang mereka miliki tidak sesuai. Begitupun dengan kedisiplinan karena karyawan merasa tidak puas sehingga mengakibatkan karyawan sering melanggar aturan dari perusahaan seperti datang terlambat, pulang lebih cepat, penyelesaian tugas yang tidak baik dan benar dan bahkan tidak datang.

Tabel 1.5 Tingkat Kemangkiran Kerja Karyawan Pada PT.Giga Putra Nusanantara Periode Mei – Juli 2019

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Hari Kerja Perbulan	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Absensi (hari)	Tingkat kemangkiran (%)
Mei	43	24	1032	28	36,85
Juni	43	22	946	31	30,51
Juli	43	27	1161	39	29,76
Jumlah					32,37

Sumber : PT. Giga Putra Nusanantara

Pada PT. Giga Putra Nusanantara, berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat kemangkiran karyawan selama periode tiga bulan terakhir ini dapat dikatakan masih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya semangat kerja karyawan di PT. Giga Putra Nusanantara, hal tersebut dipengaruhi oleh faktor penyebab yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan seperti lingkungan kerja fisik di perusahaan tersebut. Dalam hal ini manajemen atau pimpinan PT. Giga Putra Nusanantara harus memperhatikan semangat kerja karyawannya untuk dapat mengurangi tingkat kemangkiran yang sekarang. Tingkat absensi yang baik dapat menjadi indikator bahwa semangat kerja karyawan pada suatu perusahaan yang tinggi akan membawa dampak positif pada kinerja karyawan. Menurut Permainigratna

(2013) salah satu indikator mengukur semangat kerja yakni keaktifan dan keikutsertaan pegawai dalam mengikuti kegiatan, Absensi menjadi tolak ukur untuk semangat kerja. Dalam hal ini Kedisiplinan sangat penting bagi suatu organisasi, sebab dengan adanya disiplin kerja diharapkan sebagian besar peraturan dapat dijalankan oleh karyawan, dan karyawan dapat melakukan pekerjaannya seefektif mungkin. Sebaliknya apabila kedisiplinan tersebut tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan perusahaan tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Hartini, 2018), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Kelua Samarinda Ulu” dari hasil penelitian yang telah dikumpulkan melalui kuesioner atas variabel yang diteliti yaitu Lingkungan Fisik sebagai variabel (X), sedangkan Semangat Kerja sebagai variabel (Y), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Kelua Samarinda Ulu dapat dibuktikan kebenarannya. Namun berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Donok Pakpahan, 2017), dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Asuransi Sinarmas Cabang Medan” dapat disimpulkan berdasarkan hasil uji t bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang ditunjukkan melalui tabel uji t.

dimana lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi semangat kerja karyawan di PT. Asuransi Sinarmas Cabang Medan. Hal ini membuat penulis ingin melakukan penelitian ulang mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan dengan menggunakan objek dan data yang berbeda untuk membuktikan apakah lingkungan kerja fisik dapat berpengaruh positif atau tidak terhadap semangat kerja karyawan.

Fenomena-fenomena tersebut mengakibatkan berkurangnya semangat kerja dari karyawan. Hal ini dikarenakan timbulnya rasa tidak nyaman yang dapat membuat sebagian karyawan merasa malas atau tidak bersemangat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan menggunakan data yang berbeda untuk mengetahui “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT GIGA PUTRA NUSANTARA”.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah,

Bagaimanakah pengaruh lingkungan fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT Giga Putra Nusantara?

1.3.Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh lingkungan fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT Giga Putra Nusantara.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Giga Putra Nusantara ini memiliki manfaat teoritis yakni dapat memberikan saran dan melengkapi penelitian terdahulu. Selain itu, manfaat teoritis lainnya dalam penelitian ini yaitu merupakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT Giga Putra Nusantara maupun lembaga lainnya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan lebih memperhatikan dan meningkatkan lingkungan fisik dari kantor atau tempat pekerjaan itu sendiri sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih bergairah lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta`
- Az-Zahra, Salma Fatimah dan Mirwan Surya Perdhana. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang)*. DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT Volume 5, Nomor 4, <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management>, Halaman 1-14 ISSN (Online): 2337-3792.
- Damsjik, Rasfiani. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Donggala*. Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 1 hlm 99-108 , ISSN: 2302-2019 .
- Devika, Radit Rosana dan Rini Sarianti. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Intern Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*. EcoGen Volume 2, Nomor 3, 5 September 2019.
- Eka, Dwi Silvia S. Bambang S., dan Hamidah N. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) , |Vol. 40 No 1.
- Ghozali. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hartini, FT. Sudiran. (2018). *Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dikantor Kelurahan Gunung Kelua Samarinda Ulu*. Ejournal.untag-smd.ac.id.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jannah, Nur Baity. Nyoman Sujana., dan Anjuman Zukhri. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Bali Maya Permai Negara Jembrana*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Volume 10 No.1.
- Jhonson, L. d. (2014). *Contextual Teaching Learning*. Jakarta: Kaifa.
- Nawawi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. (2012). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers.
- Nitisemito. (2013). *Manajemen PPersonalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Cetakan VIII*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Norianggono. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis , 3.
- Pakpahan, D. M. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Asuransi Sinarmas Cabang Medan*. JOM Fekon Vol. 4 No. 1 (April).
- Permaningratna. (2013). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, vol 1, No 1.
- Putra, A. K. (2016). *Pengaruh Insentif Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Baja Diva Manufaktur Pekanbaru*. Jom PEKON Vol.3 No.1 Februari 2016.
- Purwanto, Ngalmim. (2013). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Ramli. (2016). *Skala Pengukuran Pada Proses Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Resiona, H. L. (2014). *Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan BAPPEDA Kabupaten Flores Timur*. Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi , Vol. 1 No. 2,, artikel 8 .
- Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Prusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P (1996), *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Puja atmaka. Edisi Keenam. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bnadung: Refika.
- Steve, Y. N. (2012). *Work Envaironmentand Job Attitude Among Employees in a Nigerian Work Organization*. Jurnal Of Sustainable Society. Vol.1, No.2 , 36-43.
- Wiley. (2013). *Research Method*. Australia : Son Australia etd.
- Wiratna, S. V. (2014). *Metode Penelitian Lengkap Praktis dan Mudan Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wulandari, Difitri. (2012, Oktober). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Kospin Syariah Karanganyar Tahun 2012*.
- Yunaeroh, Siti dan S. Martono. (2014). *Pengaruh kompensasi, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Guru di SMK*

*Administrasi Perkantoran Sekabupaten Kendal. Economic Education Analysis
Journal 3 (2).*

<https://text-id.123dok.com/document/oz1eojxdy-tujuan-dan-manfaat-semangat-kerja-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-semangat-kerja.html>

<https://gmb-indonesia..com/2019/02/20/penulisan-daftar-pustaka/>