

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektif dan keefisien dalam suatu perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari pada pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Perusahaan sendiri dalam hal bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, maka harus mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan ahli dibidangnya masing- masing. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik instansi maupun perusahaan.

Semangat kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

Menurut **Keith Davis (1975:133)** dalam (**Sugeng, 2012**) Semangat Kerja merupakan wujud perilaku seseorang yang dipengaruhi oleh motivasi baik dari diri sendiri maupun dari pihak lain dengan berbagai bentuk dan kesejahteraan serta



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungan pendukung. Disamping itu, semangat kerja juga perlu didukung dengan semangat kerja sama didalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan diantaranya adalah motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja, (**Handoko, 2011**).

Selain itu yang berperan aktif dalam menimbulkan semangat kerja adalah kondisi kerja yang mendukung, karena karyawan sangat peduli dengan lingkungan kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun umum dengan tujuan agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik, kondisi kerja yang baik itu antara lain lingkungan kerja fisik yang tidak membahayakan, suhu, cahaya, kebisingan dan lain-lain sebagainya.

Menurut **Nawawi (2011)**. Lingkungan dan motivasi berpengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan sendirinya, karyawan akan menyadari tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Hal ini dapat digunakan sebagai faktor untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat berguna untuk dapat mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada perusahaan, sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan dan meningkatkan hasil kinerja dari karyawan.

Motivasi juga berpengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan, karena motivasi merupakan sebuah dorongan atau dukungan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapainya. Banyak indikator yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan diantaranya

menciptakan lingkungan kerja adalah suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi pembentukan perilaku seorang karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekeliling seseorang pada saat ia bekerja yang meliputi kondisi secara fisik dan kondisi secara non fisik.

Lingkungan kerja yang ada di perusahaan juga ikut mempengaruhi karena lingkungan fisik mempunyai pengaruh besar terhadap kelancaran operasional organisasi sehingga akan berpengaruh pada produktivitas organisasi pada umumnya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila dapat melaksanakan kegiatan optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Jadi sebuah perusahaan harus menyediakan lingkungan yang berkualitas agar para karyawannya nyaman sehingga akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi swasta atau pun pemerintah sangat penting untuk mendapat perhatian, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan ataupun pegawai yang melaksanakan proses produksi.

Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan bukanlah hal yang mudah, sebab semangat kerja karyawan sebagai pelaku sosial

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang tergantung kepada sejumlah variabel yang mempengaruhinya. Salah satu variabel yang mencapai tingkat semangat kerja yang diinginkan perusahaan, adalah dengan menyediakan suatu lingkungan kerja yang memadai serta ditunjang dengan kondisi fisik karyawan itu sendiri.

Kondisi lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan karena setengah dalam sehari waktu mereka dihabiskan dalam lingkungan kerja tersebut. Untuk itu perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Penurunan semangat kerja ini juga bisa disebabkan oleh tidak ada tempat istirahat untuk karyawan. Apabila lingkungan kerja buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, sehingga berdampak terhadap hasil kinerja karyawan.

PT. Kunango Jantan merupakan salah satu perusahaan bergerak dibidang produksi tiang listrik beton dan tiang pancang. Kondisi fisik PT. Kunango Jantan, dimana mesin produksi tersusun dan diletakkan sesuai dengan aturan kerja tersebut, penerangan dilokasi cukup baik, tetapi penerangan didalam ruangan yang kurang memadai, jika malam hari lokasi diterangi lampu, lingkungan cukup bersih, kondisi lingkungan yang cukup bau dikarenakan tempat pembuangan limbah pabrik yang tidak jauh dari PT tersebut, namun masih ada kondisi suhu udara yang ada dibeberapa ruangan tersebut dirasakan kurang sejuk, bahkan terkadang terasa panas dan kebisingan dari suara mesin/alat pabrik yang cukup mengganggu kenyamanan, menyebabkan kesalahan komunikasi dan kurangnya konsentrasi dalam melakukan pekerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Secara non fisik lingkungan kerja tersebut berupa rekan-rekan kerja yang menyenangkan, komunikasi antara sesama karyawan, serta komunikasi antara pimpinan dengan karyawan yang lancar sehingga tercipta kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam upaya untuk lebih meningkatkan hubungan kerja dan silahturrahim antar sesama karyawan dan pimpinan.

Lingkungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman kepada karyawan, sehingga karyawan dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Selain itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat, menekan tingkat kerusakan, absensi, dan lain-lain.

Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang memuaskan menyebabkan timbulnya berbagai masalah dan dapat mengurangi motivasi kerja yang pada akhirnya menurunkan tingkat semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan juga semangat kerja karyawan dalam mencapai hasil yang optimal. Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari sarana dan prasarana yang tersedia seperti penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang sehat, tersedianya alat-alat pengaman, serta tersedianya fasilitas-fasilitas yang menunjang pekerjaan, seperti halnya pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1: Fasilitas Sarana Lingkungan Kerja Yang Tersedia Pada PT. Kunango Jantan Kabupaten Kampar

No	Fasilitas	Kualitas
1	Meja /kursi	Baik
2	Computer Pc	Baik
3	Printer	Baik
4	Telepon	Baik
5	Pendingin Ruangan/ AC	Baik
6	Galon Air Minum	Baik
7	P3K	Baik
8	Musholla	Baik
9	Toilet	Sedang
10	Parkiran	Baik
11	Dapur	Kurang baik
12	Kantin	Kurang baik

Sumber : PT. Kunango Kabupaten Kampar Tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.1 beberapa fasilitas sarana lingkungan kerja pada PT. Kunango Jantan Kampar dilihat dari peralatan kerja seperti komputer, printer, meja/kursi, telepon, pendingin ruangan, gallon air minum, P3K, musholla, dan parkiran tersedia dengan baik. Fasilitas toilet masih dalam kondisi sedang, dan sedangkan dapur dan kantin kurang baik, kondisi seperti inilah yang seharusnya diperhatikan oleh perusahaan, sehingga tidak membuat semangat kerja karyawan menurun. Faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi berasal dari kata Latin *Movere* yang artinya dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Motivasi adalah keinginan yang terdapat dari seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan, merupakan upaya pemenuhan kebutuhan. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu proses psikologis yang mendorong untuk bertindak atau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Besar atau kecilnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengaruh motivasi kerja tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan, melalui tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak.

PT. Kunango Jantan merupakan perusahaan swasta yang dikelola dengan hak guna usaha yang bergerak di bidang manufacturing and trading khususnya tiang listrik dari beton dan tiang pancang (*spun pile*).

Produk yang berkualitas, menguntungkan dan bernilai tambah bagi perusahaan, karyawan dan masyarakat. Data absensi karyawan PT.Kunango Jantan Kabupaten Kampar dari tahun 2013- 2017 yaitu

Tabel 1.2: Rekapitulasi Absensi Karyawan PT.Kunango Jantan Kampar Tahun 2013 -2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari (Tanpa Keterangan)	Tingkat Absensi(%)
2013	112	9	10%
2014	123	14	17,2%
2015	128	11	14%
2016	135	18	24,3%
2017	142	21	30%

Sumber: PT. Kunango Jantan Kampar, 2017

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat tingkat absensi karyawan PT. Kunango Jantan Kampar pada tahun 2013 jumlah karyawan sebanyak 112 orang dengan tingkat absensi sebesar 10%, pada tahun 2014 jumlah karyawan sebanyak 123 orang dengan tingkat absensi sebesar 17,2%, pada tahun 2015 jumlah karyawan sebanyak 128 orang dengan tingkat absensi sebesar 14% pada tahun 2016 jumlah karyawan sebanyak 135 orang dengan tingkat absensi sebesar 24,3%, pada tahun 2017 jumlah karyawan sebanyak 142 orang dengan tingkat absensi sebesar 30%.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa dari tahun ke tahun tingkat absensi karyawan PT.Kunango Jantan Kampar mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Untuk mengatasi tindakan indisipliner tersebut, maka perusahaan harus berusaha menegakkan peraturan dan norma-norma yang berlaku. Diantaranya dengan memberikan surat peringatan kepada karyawan yang bersangkutan dan penerapan sanksi denda, sehingga diharapkan karyawan dapat mematuhi peraturan yang diterapkan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja dan semangat kerja adalah dua hal yang memiliki keterkaitan. Lingkungan kerja yang baik merupakan motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan memiliki semangat kerja yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan karyawan kurang loyal terhadap pekerjaannya, sehingga semangat kerja akan menurun dan berdampak terhadap produktivitas juga akan menurun.

Pengolahan lingkungan kerja adalah faktor yang perlu mendapat prioritas oleh pihak perusahaan agar tercapai tingkat produktivitas, sebagaimana yang diharapkan dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang akan memberikan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Kunango Jantan Kabupaten Kampar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari Latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang di tentukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Kunango Jantan Kabupaten Kampar ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Kunango Jantan Kabupaten Kampar ?
3. Apakah lingkungan kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Kunango Jantan Kabupaten Kampar ?

1.3 Tujuan Masalah

Adapun tujuan penelitian ini di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Kunango Jantan Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Kunango Jantan Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Kunango Jantan Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya

2. Bagi perusahaan

Di harapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan pada manajemen PT. Kunango Jantan serta sebagai referensi atau pertimbangan dalam mengambil suatu kebijakan guna mengatasi masalah dan usahanya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan.

3. Bagi pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi para peneliti berikutnya terutama peneliti dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas dalam 6 bab, dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut mempunyai kaitan antara satu dengan yang lainnya yaitu:



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menuraikan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan landasan teori yang mendukung penelitian di antaranya yaitu mengenai sumber daya manusia, lingkungan kerja, motivasi dan semangat kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini menjelaskan menjelaskan mengenai gambaran umum perusahaan yang menjadi sampel penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil dari penelitian dimulai dari statistik deskriptif penelitian, uji asumsi klasik dan uji hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan kesimpulan dan saran untuk penelitian selanjutnya.