

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk
PEKANBARU

Abstraksi

Oleh :

Agustia Rahayu

Pembimbing :

Ruzikna

(Email: Thya_dladies@gmail.com/082388831056)

This study aimed to determine the relationship of the Work Environment on Employee Morale outsourcing at PT. Telecommunications Indonesia, Tbk Pekanbaru. This research is a quantitative variable that Work Environment as the independent variable (x), and the Spirit of Work as the dependent variable (y). hypothesis in this study is presumably the effect of the Work Environment Work Semangat employees at PT. Telecommunications Indonesia, Tbk Pekanbaru.

Two variables in this study had an ordinal scale data and data types used are primary and secondary data. Primary data was obtained through a questionnaire or a list of questions given to the respondents to the employee outsourcing PT Telkom, while secondary data obtained through documents and observation. In this study the authors menganbil outsourcing employees as respondents as many as 63 employees by using stratified random sampling technique.

In this study using simple linear regression analysis and the results obtained from the analysis that has been treated with a degree of correlation 0.563. The results showed that the regression calculation t_{hitung} greater than $t_{(table)}$ is $5.443 > 2.000$. This means that the work environment has the effect of compensation is the employee morale at PT Telkom pekanbaru acceptable.

Keywords: Work Environment, Work Morale and Outsorsing.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan adalah wujud kolektifitas dari modal kerja, keterampilan, kewirausahaan, kemampuan managerial dan yang terutama adalah sumber daya manusia sebagai aspek penggerak utama. Tanpa SDM, maka seluruh perencanaan, sumber modal kerja, peralatan strategi, dan lain sebagainya hanyalah menjadi sesuatu yang tidak berarti tanpa operator yang menggerakannya. Untuk itu dibutuhkan tenaga – tenaga dari berbagai disiplin ilmu dan keretampilan untuk mengoperasikan seluruh sumber daya perusahaan tersebut. Maka peran SDM menjadi sangat vital untuk selalu dilakukan evaluasi dalam rangka perbaikan secara menyeluruhan.

Banyak organisasi yang mengalami perubahan dalam lingkungan yang semakin kompetitif ketidakpuasan karyawan mungkin akan lebih banyak terjadi,. Ketika ketidakpuasan terjadi, stabilitas dan keberhasilan organisasi akan terhambat (Munn:1996).

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik di perusahaan maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan semangat kerja para karyawan guna mencapai tingkat produktifitas (Siagian, 2001:289)

Dari bentuk fisik lingkungan kerja yang baik meliputi penerangan yang cukup, tempat yang bersih, tersedianya alat – alat pengaman, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat di tekan seminimal mungkin, Tersedianya fasilitas pendukung lainnya. Dengan adanya fasilitas – fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga akan memberikan implikasi yang baik pula bagi perusahaan.

Selain lingkungan fisik, lingkungan non fisik juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, lingkungan yang bersifat batiniyah seperti hubungan pertemanan atau hubungan sosial antara anggota organisasi. Lingkungan non fisik merupakan lingkungan yang tidak bisa diabaikan, perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi kerja yang mendukung kerja satu sama lain, kondisi yang diciptakan hendaknya bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja harus dilakukan karna saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Dalam perusahaan, rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran kerja yang rendah, keterlambatan kerja yang tinggi, partisipasi dalam rapat yang kurang, inisiatif yang rendah, tidak tercapainya target – target perusahaan, tingginya *labor turn over* (tingkat keluar masuk kerja)

Masalah – masalah ini terjadi karena semangat kerja yang rendah yang dirasakan oleh karyawannya, sehingga mereka merasa tidak nyaman untuk berada dikantor, selalu terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tidak hati – hati dan teliti dalam bekerja sehingga menimbulkan angka kerusakan dan kecelakaan kerja, karna tidak adanya semangat dalam melakukan suatu pekerjaan.

Seperti yang diketahui PT Telkom merupakan perusahaan besar yang sudah go public. PT Telkom sendiri mempunyai aturan dalam menerapkan disiplin yang tinggi terhadap karyawannya, bagi karyawan yang sakit harus ada surat keterangan sakit dari dokter, bagi karyawan yang izin harus ada keterangan yang jelas yang diketahui oleh perusahaan. Dan ada sanksi bertingkat yang dilakukan oleh pihak perusahaan bagi karyawan yang tidak ada izin atau tanpa keterangan alias alpa. Sanksi berupa peringatan secara lisan, secara tulisan dan pemberhentian dari jabatan/pemecatan.

Walaupun demikian bukan berarti tidak ada fenomena-fenomena yang terjadi di perusahaan dalam hal turunya atau rendahnya semangat kerja karyawan pada PT Telkom. perputaran tenaga kerja (*labour turn over*) juga merupakan gejala yang menunjukkan kurangnya semangat dan kegairahan kerja karyawan. Adapun yang mempengaruhi kekurangan tenaga kerja yang pada umumnya disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya disebabkan oleh karyawan tidak betah bekerja di suatu perusahaan. Keluar masuknya karyawan atau perputaran tenaga kerja dapat berakibat langsung maupun tidak terhadap kegiatan perusahaan. Perputaran tenaga kerja menunjukkan distabilitas tenaga kerja, dimana menggambarkan banyaknya karyawan yang keluar dan masuk dari perusahaan.

Lingkungan kerja yang kondusif yang menjadi perhatian PT Telkom pekanbaru, sebab hal ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari apa bila lingkungan baik maka karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik maka akan menyebabkan penurunan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud disini berupa lingkungan kerja fisik dan non fisik. Dari lingkungan kerja fisik PT Telkom sangat memperhatikan pada fasilitas yang tersedia yang dapat menunjang segala aktifitas perusahaan, kerapian dan kebersihan lingkungan kerja dan keamanan. Lingkungan kerja PT Telkom itu sendiri meliputi penerangan yang cukup, tempat kerja yang bersih, situasi udara yang baik, suara bising yang dapat ditekan seminimal mungkin, kelengkapan peralatan dan perlengkapan kerja.

Mengenai lingkungan kerja, PT Telkom juga telah melakukan banyak hal demi kepuasan karyawannya, akan tetapi tentunya masih ada kelemahannya. Sebab lingkungan kerja adalah suatu hal yang bersifat relatif bagi karyawan, yang mana lingkungan kerja ini tergantung dari sudut mana karyawan itu menilainya, baik bagi perusahaan belum tentu baik bagi karyawan begitu juga sebaliknya. Fasilitas yang diberikan PT Telkom seperti WIFI, kamar mandi yang bersih, tersedianya tempat khusus untuk berwudu', tersedianya tempat untuk beribadah/mushala kecil,

B. Kerangka Teori

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada PT Telkom mengacu pada teori yang dinyatakan oleh **Sarwoto (2001:31)** lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang pegawai yang bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Adapun hal – hal yang dijadikan sebagai indikator lingkungan kerja ialah Menurut **Sarwoto (2001,31)** Lingkungan kerja yaitu: lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan meliputi

1. **Perlengkapan dan fasilitas**
Perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia seperti fasilitas meja, pesawat telepon buku dan bahan referensi, rak arsip dan lain-lain.
2. **Lingkungan tempat kerja**
Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas.
 - Tata ruang yang baik
 - Cahaya dalam ruangan yang cukup
 - Suhu dan kelembaban udara yang menyenangkan
 - Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dan lain-lain
3. **Suasana kerja**
Suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik. Selanjutnya organisasi yang tersusun secara tidak baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggung jawab yang simpang siur dan lain-lain, Sehingga dapat mempengaruhi efisiennya pelaksanaan mekanisme kerja.

Pengertian Semangat Kerja

Penilaian tentang semangat kerja PT Telkom mengacu pada teori **Nitisemito (2002:156)**, semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik

Adapun hal-hal yang dapat dijadikan sebagai indikator turunya semangat kerja (**Nitisemito,2002:161**):

1. Tingkat produktifitas
2. Tingkat absensi yang tinggi
3. Tingkat perpindahan tenaga kerja (LTO) yang tinggi
4. Kegelisahan dimana-mana

Dari segi lingkungan kerja fisik PT Telkom sudah memperhatikan lingkungan kerja perusahaan yang aman dan nyaman bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, akan tetapi, Jika diamati lebih lanjut ada permasalahan yang terjadi dalam hal turun/rendahnya semangat kerja karyawan seperti realisasi penyelesaian gangguan pada jaringan telepon atau biasa disebut “terang elemen” (TE-TE) yang ditargetkan 0,3% hanya bisa direalisasikan 0,009%, penyelesaian Mean time to installation/provisioning time Telkom intercarrier belum bisa di realisasikan dari 3 hari yang di tergetkan, hal ini disebabkan karena kelalaian dan kurang disiplin dari karyawan, mengobrol pada jam kerja dan lambatnya penyelesaian pekerjaan oleh para karyawan, adanya rasa kurang nyaman yang dirasakan antar karyawan dalam hal penyelesaian tugas secara bersama- sama/ kelompok, terdapat situasi yang kurang harmonis yang menyebabkan adanya kegelisahan-gelisahan dan pesimis dalam melakukan pekerjaannya maka dapat dikatakan adanya semangat kerja yang rendah.

Permasalahan ini tidak dapat dibiarkan pada akhirnya akan mengganggu situasi kerja yang ada dan pada akhirnya merusak image, perlu adanya upaya-upaya yang kongkrit dan terencana dari para pimpinan sehingga para karyawan di lingkungan PT Telkom dapat meningkatkan semangat kerja hingga akhirnya dapat meningkatkan produktifitas.

Dengan titik tolak pada uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan serangkaian kegiatan penelitian untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap lingkungan kerja yang dirasakanya serta tingkat semangat kerja mereka dalam bekerja dengan judul

“ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Pekanbaru”

C. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan pernyataan penelitian yaitu :

Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Telkom Pekanbaru.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan penelitian

Dari perumusan masalah yang dikemukakan, maka dapat ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT Telkom Pekanbaru
2. Untuk mengetahui semangat kerja pada PT Telkom Pekanbaru
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Telkom Pekanbaru

b. Manfaat penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dengan melakukan penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak perusahaan dalam mengatur manajemen dan menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan semangat kerja karyawan pada PT Telkom Pekanbaru.
2. Dapat digunakan bagi peneliti agar mengetahui bahwa pentingnya lingkungan kerja itu terhadap semangat kerja karyawan

E. Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian dalam penulisan proposal ini dilakukan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang berlokasi di jalan Jend Sudirman No. 199 Pekanbaru

Populasi dan Sample Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan outsourcing pada PT. Telkom Pekanbaru yaitu 63 orang pada tahun 2012. Cara pengambilan sample dari populasi yang dilakukan secara acak dengan memperhatikan strata secara proporsi. Teknik pengambilan sample adalah **stratified random sampling**. Untuk pengambilan sampelnya, penulis menggunakan rumus formula slovin dalam **Sugiyono (2004:72)** yaitu:

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

dimana :

n = ukuran sample

N = ukuran populasi

E = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditelorir. Dalam hal ini penulis menetapkan dengan prepesisi 10%

Maka didapatilah sampelnya:

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

$$n = \frac{182}{1+182 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = \frac{182}{2,82}$$

n = 64,5 (dibulatkan menjadi 64 responden)

Tabel 1.8: perhitungan pada masing-masing sub populasi

No	Strata	Persentase (%)	Sample
1	DCS: Divisi Costumer Service	(69/182) x 64 = 24,2	24
2	INFRATEL: Divisi Infrastruktur Telekomunikasi	(49/182) x 64 = 17,2	17
3	DIVA: Divisi Akses	(64/182) x 64 = 22,5	22
	Jumlah		63 sample

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumberdata yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data primer

Data primer adalah data yang di peroleh langsung dari responden berdasarkan kepada kerangka penelitian dan pihak – pihak yang berkepentingan terhadap permasalahan penelitian, berupa data tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Jenis datanya berupa:

- Tanggapan responden terhadap pengaruh lingkungan kerja pada PT Telkom Pekanbaru
- Tanggapan responden terhadap semangat kerja karyawan. Responden yang dijadikan sebagai sample sebanyak 72 orang karyawan pada PT Telkom Pekanbaru.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang diperoleh atau digali melalui hasil pengelolaan pihak kedua dari hasil penelitian lapangan, baik berupa data kualitatif maupun data kuantitatif (**Husein,2002:118**) . data yang diperoleh dalam bentuk yang telah jadi oleh perusahaan atau dari lembaga – lembaga yang ada hubungannya dengan penelitian ini yang meliputi tentang:

- Sejarah berdirinya perusahaan
- Struktur organisasi perusahaan
- Laporan – laporan , tabel – tabel
- Aktifitas perusaha

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan metode berikut:

1. Angket (kuisisioner), yaitu suatu cara teknik pengumpulan data dengan menyebarkan sesuatu daftar pertanyaan tertentu pada pihak responden sehingga

responden dapat membacanya untuk memberikan jawaban yang berguna bagi penulis untuk melengkapi data yang tidak dapat diperoleh melalui wawancara. (interview)

2. Wawancara (interview), yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan suatu pembicaraan langsung pihak manajemen perusahaan, karyawan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu.

Teknik Analisis Data

Pengukuran lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Telkom dengan menggunakan alat uji statistik, yaitu uji regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi dan uji t. teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu analisa yang berhubungan dengan perhitungan statistik, dalam menganalisis data digunakan analisis statistik deskriptif dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang sederhana dengan pertimbangan bentuk data ordinal yang di bentuk kedalam persamaan regresinya. (J. Supranto, MA, 2001).

$$Y = a + bX \quad a = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X (\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

BAB 11

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

A. Identitas Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel II.1
Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin
PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Pekanbaru

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki – laki	34	54
2	Perempuan	29	46
	Jumlah	63	100

Sumber : Penelitian lapangan, November 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa identitas responden pada karyawan outsourcing lebih di dominan oleh karyawan laki – laki. Hal ini dapat disebabkan karena laki – laki memiliki tanggung jawab dan keahlian yang lebih besar terhadap pekerjaannya dan disesuaikan dengan jabatan masing .

F. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Umur Responden

Karakteristik responden berdasarkan tingkat umur dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel II.2
Identitas Responden Menurut Tingkat Umur
PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Pekanbaru

No	Tingkat umur	Responden	Persentase
1	19- 25	14	22,2
2	26 – 32	28	44,4
3	33 – 39	16	25,4
4	40 - 46	5	7,9
		63	100

Sumber : Penelitian lapangan, November 2012

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita ketahui bahwa usia karyawan outsorsing pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Pekanbaru mayoritas masih berada pada usia yang produktif.

3. Karakteristik Berdasarkan Tingkat pendidikan Responden

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel II.3
Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan
PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Pekanbaru

No	Klarifikasi pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTP /Sederajat	7	11,1
2	SLTA / Sederajat	20	31,8
3	Diploma/S1	36	57,1
	Jumlah	63	100

Sumber : Penelitian lapangan, November 2012

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa identitas responden karyawan outsorsing pada PT. Telkom kebanyakan didominasi tamatan Diploma/S1 yaitu sebanyak 36 responden atau 57,1%. Hal ini disebabkan pekerjaan yang dilakukan menuntut seorang karyawan yang mempunyai kemampuan yang lebih baik.

Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai rekapitulasi hasil penelitian pada karyawan outsorsing. Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel II.4
Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja
PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Pekanbaru

No	Indikator	Uraian Pertanyaan					Skor	jumlah
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Peralatan dan perlengkapan	17 (9,0%)	61 (32,2%)	72 (38,0%)	0 (0%)	0 (0%)	787	63 (100%)
2	Lingkungan tempat kerja	36 (19,0%)	127 (67,1%)	25 (13,1%)	1 (0,5%)	0 (0%)	648	63 (100%)
3	Suasana kerja	19 (7,5%)	124 (65,5%)	49 (25,8%)	0 (0%)	0 (0%)	716	63 (100%)
Jumlah		72	312	146	0	0	2151	189
Rata – Rata Persentase		24 (39%)	104 (165%)	48,7 (77,3%)	0 (0%)	0 (0%)	717	63 (100%)

Sumber : Penelitian lapangan, November 2012

Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai rekapitulasi hasil penelitian. Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang semangat kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel II.5
Jawaban Responden Terhadap Semangat Kerja
PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Pekanbaru

No	Indikator	Uraian Pertanyaan					Skor	jumlah
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Tingkat produktifitas	3 (1,6%)	117 (61,9%)	77 (40,6%)	0 (0%)	0 (0%)	737	63 (100%)
2	Tingkat kehadiran	8 (1,6%)	122 (57,1%)	59 (41,3%)	0 (0%)	0 (0%)	705	63 (100%)
3	Tingkat perpindahan	16 (4,2%)	137 (69,72%)	35 (40,6%)	1 (0,3%)	0 (0%)	733	63 (100%)
4	Tingkat kegelisahan	4 (2,1%)	143 (75,8%)	42 (22,2%)	0 (0%)	0 (0%)	718	63 (100%)
Jumlah		15	519		1		2893	189
Rata – Rata Persentase		7,75 (23,8%)	136 (201%)	53,2 (84,4%)	0,25 (0,40%)	0 (0%)	723	63 (100%)

Sumber : Penelitian lapangan, November 2012

Langkah-langkah pengukuran skala likert pada setiap variabel
 Setiap pertanyaan memiliki skor jawaban (skala likert) yaitu:

- Sangat baik skor 5
- Baik skor 4
- Cukup baik skor 3

Kurang baik skor 2
 Tidak baik skor 1

B. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan regresi linear sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis. Dari data yang diperoleh melalui spss,

Tabel II.6
Hasil Analisis Regresi Sederhana

No	Variabel	Koefisien Regresi	t_hitung
1	Konstanta	1,526	3,357
2	Lingkungan Kerja	0,556	5,443
R = 0,563 $R^2 = 0,304$ Adjusted R square = 0,296			

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 16

Dari hasil regresi linear sederhana dapat dilihat konstanta (a) sebesar 1,526 dan koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,556. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 1,526 + 0,556 X$$

Tabel II.7
Nilai Koefisien

Nilai koefisien	Penjelasan
>0,20	Keeratan hubungan sangat rendah atau pengaruh sangat lemah
0,20 > 0,40	Keeratan hubungan rendah atau pengaruh lemah
0,40 > 0,70	Keeratan hubungan sedang atau pengaruh sedang
0,70 > 0,80	Keeratan hubungan tinggi atau pengaruh kuat
0,80 > 1.000	Keeratan hubungan sangat tinggi atau pengaruh sangat kuat

Sumber : Sugiono 200:138

C. Uji Signifikansi individual (Uji t)

Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,443 > 2,000$. Artinya kompensasi lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT Telkom Pekanbaru.

Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Pekanbaru dapat diterima.

BAB II KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Pekanbaru dirasakan baik atau nyaman. lingkungan kerja yang dirasakan karyawan baik fisik atau pun non fisik sudah cukup membuat karyawan merasa nyaman. Hal ini erat kaitanya dengan semangat kerja karyawan, apabila lingkungan tempat kerja dimana karyawan bekerja bersih, nyaman dan juga tersedianya fasilitas yang dibutuhkan karyawan maka senganat kerja karyawan juga akan lebih baik.
2. Karyawan yang bekerja pada PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Pekanbaru mempunyai semangat kerja yang baik. Hal ini dapat terlihat dari tanggapan responden yang mana tanggapan ini merupakan tanggapan yang dirasakan atau dialami oleh masing – masing karyawan selama mereka bekerja di PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Pekanbaru dengan memperhatikan keempat indikator yang ditemukan. Artinya hal yang dirasakan karyawan terhadap keempat indikator sudah baik dan untuk kedepannya perlu ditingkatkan. Karena semakin tingginya semangat kerja karyawan maka semakin tinggi juga motivasi karyawandalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.
3. Dari olah data spss yang telah dilakukan. lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan outsorsing pada PT.Telekomunikasi Indonesia, pengaruhnya sedang dan dapat diterima.

Saran

Dari kesimpulan – kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perisahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan pimpinan hendaknya selalu mempertimbangkan kebijakan yang dibuat terutama dalam hal memperhatikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Hal ini dilakukan karena lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan.
2. Agar semangat kerja karyawan semakin tinggi. Maka perusahaan perlu menjaga lingkungan kerja baik fisik yang berupa kenyamanan tempat kerja, kebersihan, suhu udara dan penerangan yang baik dan pengaturan tata ruang kerja agar karyawan tidak merasa bosan dengan penataan ruang kerja yang tidak berubah – rubah, ataupun non fisik seperti menjaga hubungan baik sesama rekan kerja maupun dengan atasan, meminimalisasikan miskomunikasi sesama rekan kerja dalam melakukan pekerjaan yang sifat nya dikerjakan secara bersama dan mengesampingkan ambisi/ego pribadi demi terjaganya hubungan batiniyah yang nyaman sesame rekan kerja dalam melakukan pekerjaan agar semangat kerja karyawan semakin meningkat.

UCAPAN TERIMAKASIH

Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Drs. Ali Yusri,MS, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
2. Bapak Drs. H. Chalid Sahuri,MS, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
3. Bapak Drs. Kasmiruddin,M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
4. Ibu Dra. Ruzikna, M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan selama masa studi dan sumbangan pikiran dalam menyelesaikan studi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh staf karyawan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
6. Pimpinan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Pekanbaru beserta staf karyawan yang telah memberikan izin penelitian dan partisipasinya dalam penulisan skripsi ini.
7. Buat keluarga tersayang, Ayahanda Khaidir dan ibuku Kasmawati, adik – adik ku Boim dan Iil yang selalu memberikan do'a dan dorongan baik moril maupun materil kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Buat Al Hafiz yang selalu memberi support, doa dan nasehat sehingga membuat penulis lebih semangat lagi dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Buat teman-teman seperjuangan Administrasi Bisnis : fauziah, Ririn, Veggy, Via, Selvina, Bg Ricky, kak Een, Kak Yusnita, Yeni,Tika, Bayu, Adi.dan teman-teman lainnya sekelas dan seangkatan yang telah memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Akhirnya kepada semua pihak yang telah banyak membantu selama ini Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas budi kalian semua, serta melimpahkan berkat dan karunia Nya kepada kita semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Nitisemito, S. Alex. 2002. *Manajemen Personalie Edisi Ketiga*. Ghalia. Jakarta.
- Riduwan, & Sunarto, H, Pengantar statistika, Bandung: Alfabeta,2007
- Sarwoto, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- , 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandor Maju. Jakarta.

Supranto, J. 2001. Statistik; Teori dan Aplikasi, jilid 2 edisi ke 6 penerbit Erlangga.
Jakarta