

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA
KARYAWAN**

Oleh: Kaskodjo Adi

Dosen STIA Pembangunan Jember

Abstrak

Rumusan masalah dalam penelitian adalah “Bagaimana hubungan lingkungan tempat kerja dengan semangat kerja karyawan pada koperasi pegawai Bank Indonesia Jember?”

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh jumlah pegawai koperasi Bank Indonesia yaitu sebanyak 25 orang. Penelitian ini menggunakan total sampling (sensus) maksudnya adalah yang dijadikan responden dari penelitian ini adalah seluruh pegawai koperasi 25 orang.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka data dianalisis dengan menggunakan Chi Square. Dari hasil pengujian statistik menggunakan Chi Square didapatkan hasil sebesar 0,156 yang artinya bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai koperasi Bank Indonesia Jember.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Semangat Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Fungsi dari pada personalia dalam suatu perusahaan merupakan motor penggerak yang menentukan berjalan atau tidaknya fungsi-fungsi perusahaan yang lain. Dalam hal ini karyawan yang merupakan variabel hidup dengan sifat dan kemampuannya memberikan pengaruh sangat besar demi keberhasilan sistem kerja perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. Dalam merealisasikan tujuan suatu perusahaan, selain diperlukan keharmonisan pengelolaan sumber daya, perusahaan juga dituntut dapat menciptakan semangat kerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat ditempuh oleh perusahaan demi terciptanya semangat kerja karyawan dalam menciptakan suatu tugas yaitu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan tempat kerja sangat mempengaruhi kondisi ketegangan emosional, proses berfikir karyawan, atau proses bekerja seorang karyawan.

Bagi karyawan disaat bekerja memerlukan lingkungan tempat kerja yang dapat membantu memberikan ketenangan atau bisa mendukung proses dalam bekerja. Untuk itu diperlukan adanya penanganan khusus tentang lingkungan tempat kerja oleh pihak manajemen. Penanganan lingkungan tempat kerja yang dapat dilakukan untuk membantu semangat kerja karyawan antara lain, dengan memberikan fasilitas-fasilitas kepada karyawan misalnya kebersihan tempat kerja, penerangan ruangan tempat kerja, kesejahteraan bagi para karyawannya, dan sebagainya.

Dalam penanganan lingkungan tempat kerja yang baik dimaksudkan agar perusahaan dapat memberikan pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan akan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Dengan produktifitas kerja karyawan akan memudahkan perusahaan dalam upayanya meningkatkan produktifitas perusahaan. Nitisemito(2002:183)

mengemukakan lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Maka dari itu penulis akan menganalisis tentang hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan.

Masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan

lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan yang meliputi : kondisi tempat kerja (X_1), hubungan kerjasama karyawan (X_2), dan program pelayanan karyawan (X_3), terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Koperasi Pegawai bank Indonesia Jember. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Bank Indonesia Jember.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja

Telah diketahui bahwa semangat kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah lingkungan tempat kerja.

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan sangat penting dan perlu adanya perhatian oleh pihak manajemen perusahaan, karena semangat kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Nitisemito (2002:183) mengemukakan lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang berada

di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Ahyari (1999 : 124) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan itu bekerja. Menurut Ahyari(1999:125) lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja, hubungan kerjasama karyawan, dan program pelayanan karyawan.

Hubungan antara lingkungan tempat kerja yang baik dengan tingginya tingkat produktivitas kerja para karyawan didalam suatu perusahaan tidak perlu diragukan

lagi. Lingkungan tempat kerja yang cukup memuaskan bagi karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan aktivitas kerja didalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Dengan demikian tingkat efisiensi didalam perusahaan secara keseluruhan dapat dipertahankan dan terus ditingkatkan.

Berdasarkan uraian pada landasan teori, maka sudah selayaknya manajemen perusahaan mempertimbangkan lingkungan tempat kerja bagi para karyawan perusahaan tersebut dengan sebaik-baiknya. Dengan lingkungan tempat kerja yang baik maka semangat kerja karyawan akan meningkat, sehingga produktivitas karyawan dapat dipertahankan pada tingkat yang paling tinggi.

Untuk dapat mengadakan penyusunan lingkungan tempat kerja didalam suatu perusahaan dengan baik, manajemen perusahaan yang bersangkutan harus benar-benar mengetahui lingkungan kerja yang telah dipersiapkan perusahaannya tersebut. Hal ini dapat dilaksanakan

dengan baik apabila manajemen suatu perusahaan yang bersangkutan juga mengetahui unsur-unsur apa saja yang menentukan lingkungan tempat kerja untuk para karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut.

Ahyari (1999:147) mengatakan bahwa kondisi tempat kerja adalah kondisi yang dipersiapkan oleh pihak manajemen perusahaan yang bersangkutan pada tempat kerja yang disediakan oleh perusahaan tersebut. Manajemen perusahaan sudah selayaknya mempertimbangkan kondisi tempat kerja karyawan yang tepat sehingga para karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik.

Adapun faktor-faktor yang menentukan lingkungan kerja yang berguna untuk pengembangan semangat kerja adalah kondisi tempat kerja. Beberapa macam kondisi tempat kerja yang dapat dipersiapkan manajemen perusahaan yang bersangkutan menurut Nitisemito (2002:183) adalah: (a) Pewarnaan, (b) Kebersihan, (c) Pertukaran Udara/Sirkulasi udara, (d) Penerangan, (e) Kebisingan, (f) Keamanan, (g) Musik.

2. Pengertian dan Arti Penting Hubungan Kerjasama Karyawan

Suatu kerjasama merupakan kegiatan yang dilakukan secara bersama sama satu sama lain untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama yang baik dapat memperlancar semua aktivitas pekerjaan. Ahyari (1999:192) mengatakan bahwa hubungan kerjasama yang baik akan menimbulkan rasa aman terhadap karyawan perusahaan yang bersangkutan di dalam pelaksanaan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dan perlu adanya kerjasama. Dengan adanya hubungan karyawan yang baik, maka para karyawan akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang timbul didalam perusahaan.

Jadi di dalam bekerjasama semua karyawan dituntut agar dapat berinteraksi secara intensif dengan yang lain, sehingga dari interaksi tersebut akan terbentuk kebersamaan dan rasa saling memiliki antara karyawan yang satu dengan yang lain. Suatu interaksi yang baik akan terjalin suatu hubungan yang akrab

yang dialami oleh karyawan yang satu dengan yang lain sehingga keberadaan mereka merupakan tim yang utuh. Dengan demikian karyawan akan menjadi harmonis dan akan menghasilkan suatu hasil kerja yang baik yang pada akhirnya akan dapat memberikan kontribusi yang baik pula bagi suatu perusahaan.

3. Program Pelayanan Karyawan

Di dalam penyediaan fasilitas perusahaan sangat bermacam-macam pilihannya. Pelayanan karyawan dapat diupayakan untuk mampu meningkatkan semangat kerja para karyawan. Adapun program pelayanan karyawan ini dikelompokkan menjadi 3 (tiga) bagian (Ranupandoyo dan Husnan, 1999 : 276) yaitu (a) Program yang menyangkut kesejahteraan karyawan, (b) Program yang menyangkut rekreasi dan hiburan, (c) Program yang menyangkut fasilitas tambahan kepada karyawan.

4. Semangat Kerja Karyawan

Di dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan semangat

kerja karyawannya haruslah selalu berusaha memupuk dan mencari cara agar semangat kerja dapat tumbuh dengan baik. Jadi apabila perusahaan mampu untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, maka mereka itu akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatkan semangat kerja maka pekerjaan akan mudah diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu, serta kerusakan akan dapat diperkecil.

Kebutuhan manusia pada dasarnya dapat terpenuhi dengan cara bekerja. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila manusia lebih giat dan lebih bersemangat dalam bekerja. Membahas tentang semangat kerja, terlebih dahulu kita perlu mengetahui pengertian semangat kerja. Nitisemito (2002:96) membedakan pengertian semangat kerja dengan kegairahan kerja sebagai berikut:

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja pada pekerjaan yang dilakukan.

Dari pengertian tersebut pada dasarnya semangat kerja adalah keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Apabila mampu meningkatkan semangat kerja, perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja karyawan diharapkan pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, kemungkinan labour turn over dapat diperkecil. Untuk memperjelas variabel semangat kerja terdapat beberapa indikator untuk mengukurnya sebagaimana yang disebutkan As'ad, M (1998:127) adalah :

a. Kedisiplinan kerja

Kedisiplinan kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku pada perusahaan, baik yang tertulis ataupun tidak tertulis, serta sikap menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut

Hasibuan (1999:214) beberapa sebab yang mempengaruhi kedisiplinan suatu organisasi adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan dan hubungan kemanusiaan. Menurut Nitisemito (2002:2007) ada hal-hal yang menunjang peningkatan disiplin kerja antara lain kesejahteraan karyawan, ancaman, ketegasan pemimpin, keteladanan pemimpin. Dengan demikian dengan adanya kedisiplinan kerja dari para karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Hasibuan (1999:223) adapun indikator yang dipakai adalah kedisiplinan, moral kerja. Sedangkan faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (1999:225) adalah

sebagai berikut : (1) Balas jasa yang adil dan layak, (2) Penempatan yang tepat sesuai keahlian, (3) Berat ringannya pekerjaan, (4) Suasana dan lingkungan kerja, (5) Peralatan yang menunjang pekerjaan, (6) Sikap pemimpin dan kepemimpinan, (7) Sikap pekerjaan monoton atau tidak .

c. Tanggung Jawab

Semangat kerja dapat dilihat dari tanggung jawab para karyawan terhadap pekerjaannya khususnya dan perusahaan pada umumnya. Tanggung jawab dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya dan sikapnya jika perusahaan menghadapi kesulitan. Bertanggung jawab tidaknya karyawan dapat dilihat dari sikap dan tindaknya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, jika karyawan tersebut melaksanakan secara sukarela pekerjaan yang diberikan kepadanya berarti karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang tinggi dan sebaliknya.

d. Kegairahan kerja

Menurut Nitisemito (2002:170) kegairahan kerja adalah kesenangan

yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kegairahan kerja memperlihatkan bahwa seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan senang hati, tidak mengeluh, kerja dengan puas, saling membantu dan sebagaimana kegairahan kerja dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi, karena seseorang karyawan akan menerima keadaan yang ada dalam perusahaan dengan sepenuh hati.

Oleh karena itu pertimbangan pertimbangan mengenai semangat kerja tergantung pada beberapa kenyataan. Kemudian kenyataan tersebut harus ditafsirkan melalui penilaian semangat kerja. Hal ini dapat mengakibatkan adanya kesimpulan yang tidak tepat dengan demikian seorang karyawan yang datang terlambat dalam bekerja dapat menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan tersebut rendah. Akan tetapi kita tidak boleh menyimpulkan setiap perilaku mengetahui penyebab menurun atau rendahnya semangat kerja karyawan.

Segala bentuk aktivitas kerja karyawan memang dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan. Oleh

karena itu penting sekali bagi pihak manajemen untuk selalu memantau segala aktivitas kerja karyawannya. Dengan pemantauan atau pengawasan itu pihak manajemen dapat melihat bagaimana kondisi semangat kerja karyawannya, mengalami penurunan atau masih dalam kondisi baik.

Indikasi yang dapat mempengaruhi turunnya semangat kerja perlu diketahui oleh setiap perusahaan. Dengan mengetahui indikasi tersebut akan dapat diketahui penyebab turunnya semangat kerja, dengan perusahaan akan mengambil tindakan pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin. Namun demikian sebelumnya kita harus tahu kebenaran akan indikasi tersebut sebelum mengambil suatu keputusan. Indikasi-indikasi tersebut menurut Nitisemito (2002:161) antara lain : (1) rendahnya produktifitas kerja, (2) tingkat absensi yang tinggi, (3) tingkat kesalahan kerja yang tinggi, (4) kegelisahan dan kekhawatiran sering terjadi, (5) pemogokan, (6) tuntutan yang sering terjadi.

5. Penyebab Rendahnya Semangat Kerja

Apabila perusahaan menemui adanya indikasi-indikasi rendahnya semangat kerja, maka perusahaan harus mengadakan penelitian, apakah semangat kerja tersebut menurun atau tidak. Kita harus yakin bahwa hal tersebut memang kuat sebagai petunjuk adanya semangat kerja yang menurun. Selanjutnya menurunnya semangat kerja dapat dibuktikan dengan meneliti sebab-sebabnya. Misalnya lingkungan kerja yang kurang nyaman, insentifnya yang sedikit atau kurang terarah, tidak adanya tunjangan kesejahteraan bagi karyawan, dan kekhawatiran terhadap masa depan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus dapat menemukan penyebab dari menurunnya semangat kerja. Pada prinsipnya menurunnya semangat kerja disebabkan karena adanya ketidakpuasan dari para karyawan. Ketidakpuasan yang dirasakan tersebut akan menimbulkan ketidaknyamanan mereka dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Ada yang menyatakan

bahwa sumber ketidakpuasan juga berasal dari hal yang bersifat imaterial seperti penghargaan sebagai manusia, kebutuhan untuk berpartisipasi, perhatian terhadap karyawan, komunikasi yang harmonis, dan sebagainya.

Jadi untuk mencari sebab-sebab menurunnya semangat kerja kita harus mencari sumber-sumber yang dapat menimbulkan ketidakpuasan, baik yang bersifat nonmaterial. Dengan mengetahui sebab-sebab tersebut kemungkinan besar perusahaan dapat memulihkan kembali semangat kerja dari para karyawannya.

6. Hubungan Lingkungan Tempat Kerja dengan Semangat Kerja

Semangat kerja karyawan tidak akan timbul dengan sendirinya. Di samping adanya kemauan dan usaha dari dalam diri karyawan, salah satu faktor yang cukup penting untuk meningkatkan semangat kerja adalah faktor lingkungan tempat kerja yang ada didalam perusahaan. Ahyari (1999:122) mengatakan bahwa lingkungan tempat kerja yang memuaskan bagi karyawan

perusahaan yang bersangkutan akan dapat meningkatkan semangat kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan. Demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan dapat mengurangi semangat kerja dan menurunkan tingkat produktifitas kerja para karyawan yang bekerja di perusahaan. Manulang (2001:150) mengatakan bahwa kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi selama jam kerja akan memperbaiki moral dan kesungguhan pegawai serta efisiensi kerja karyawan. Jadi lingkungan kerja mempunyai hubungan terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mengakibatkan produktifitas menjadi naik, karena karyawan dapat mencurahkan perhatiannya secara penuh terhadap pekerjaannya.

7. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji terlebih dahulu melalui data dan bukti empiris.

Hipotesis pada umumnya dinyatakan dengan bentuk hipotesis alternative (H_a) dan Hipotesis nol (H_0). H_a adalah pernyataan dari yang diharapkan akan terjadi sedangkan H_0 adalah pernyataan yang menunjukkan tidak ada perubahan.

H_a = Adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai Koperasi Bank Indonesia Jember.

H_0 = Tidak adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja Pegawai Koperasi Bank Indonesia Jember.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Koperasi Pegawai Bank Indonesia Jember Jl. Gajah Mada No. 224 Jember dan

dilaksanakan selama 2 (dua) bulan terhitung mulai tanggal 01 November 2013 sampai dengan

tanggal 31 Desember 2013. Populasi dari penelitian ini adalah jumlah Pegawai Koperasi Bank Indonesia Jember yang berjumlah 25 orang. Salmpel yang digunakan adalah seluru populasi yaitu sebanyak 25 orang.

Data dikumpulkan dengan beberapa cara yaitu : (a) Observasi, (b) Wawancara, (c) Kuesioner, dan (d) Dokumentasi. Setelah data berhasil dikumpulkan selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan uji Chi Square (X^2) dan Uji Hipotesis. Uji Chi Square menggunakan rumus:

$$X^2 = \frac{\sum(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dimana :

X^2 = Chi Kuadrat

F_0 = Frekuensi yang diobservasi

F_e = Frekuensi yang diharapkan

Uji hipotesis menggunakan pedoman :

H_0 = Nilai uji statistik Chi Square lebih kecil dari nilai tabel Chi Square

H_a = Nilai uji statistik Chi Square lebih lebih besar dari nilai tabel Chi Square

HASIL PENELITIAN

Untuk mengetahui pengaruh hubungan lingkungan kerja karyawan Koperasi Pegawai Bank Indonesia Jember dengan semangat kerja karyawan Koperasi Pegawai Bank Indonesia Jember, maka

digunakan rumus Chi Square (X^2) dengan menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS versi 16.00, adapun hasilnya sebagai berikut :

Tabel 1. Kondisi Tempat Kerja
Test Statistics

	X1
Chi-Square	14.400 ^a
Df	4
Asymp. Sig.	.006

a. 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 5,0.

Karena Asymp.Sig-nya adalah 0,006 yang berarti lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diterima. Jika H_0 diterima, berarti tidak ada hubungan antara kondisi tempat kerja dengan semangat kerja Pegawai Koperasi Bank Indonesia.

Tabel 2. Hubungan Kerja Sama Karyawan

Test Statistics	
	X2
Chi-Square	17.840 ^a
Df	6
Asymp. Sig.	.007

a. 7 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 3,6.

Karena Asymp.Sig-nya adalah 0,007 yang berarti lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diterima. Jika H_0 diterima, berarti tidak ada hubungan antara hubungan kerja sama karyawan dengan semangat kerja Pegawai Koperasi Bank Indonesia.

Tabel 3. Program Pelayanan Karyawan

Test Statistics	
	X3
Chi-Square	16.200 ^a
Df	9
Asymp. Sig.	.063

a. 10 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2,5.

Karena Asymp.Sig-nya adalah 0,063 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka H_0 ditolak. Jika H_0 ditolak, berarti bahwa ada hubungan antara program pelayanan karyawan dengan semangat kerja Pegawai Koperasi Bank Indonesia

Tabel 4. Hasil Analisis Antara Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	81.905 ^a	70	.156
Likelihood Ratio	57.969	70	.847
Linear-by-Linear Association	.464	1	.496
N of Valid Cases	25		

a. 88 cells (100,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,04.

Dari N of Valid Cases atau 25 responden diberikan nilai chi-square atau Asymp.Sig-nya adalah 0,156 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka Ho ditolak. Jika Ho ditolak, berarti bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan Pegawai Koperasi Bank Indonesia Jember. Pada tabel

ini tidak hanya nilai Chi-Square atau Asymp.Sig yang ditampilkan tapi ada juga nilai yang menggunakan Likelihood Ratio dan Linear-by-linear association dimana nilainya 57,969 dan 0,464 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka Ho ditolak juga.

KESIMPULAN

1. Karena Asymp.Sig-nya adalah 0,006 yang berarti lebih kecil dari 0,05, maka Ho diterima. Jika Ho diterima, berarti tidak ada hubungan antara kondisi tempat kerja dengan semangat kerja Pegawai Koperasi Bank Indonesia. Sedangkan untuk hubungan kerja sama karyawan

Asymp.Sig-nya adalah 0,007 yang berarti lebih kecil dari 0,05, maka Ho diterima. Jika Ho diterima, berarti tidak ada hubungan antara hubungan kerja sama karyawan dengan semangat kerja Pegawai Koperasi Bank Indonesia.

2. Untuk hubungan antara program pelayanan karyawan karena

Asymp.Sig-nya adalah 0,063 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka H_0 ditolak. Jika H_0 ditolak, berarti bahwa ada hubungan antara program pelayanan karyawan dengan semangat kerja Pegawai Koperasi Bank Indonesia.

3. Hasil analisis antara lingkungan tempat kerja dengan semangat

kerja karyawan menunjukkan hubungan diterima karena Asymp.Sig-nya adalah 0,156 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka H_0 ditolak. Jika H_0 ditolak, berarti ada hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja Pegawai Koperasi Bank Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Kencana. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen*. BPF. Yogyakarta.
- H.B. Siswanto. 2006. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hermawan, D. 1998 *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perum Pegadaian Cabang Tulungagung*. Skripsi Universitas Jember. Jember
- Husein, Umar. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Irianto, Agus. 2004. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Kencana. Jakarta
- Manulang, M. 2001. *Manajemen Personalia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Mandar Maju. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Penerbit UGM, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS Versi 11 (Mengolah Data Statistik Secara Profesional)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Sugiono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Supardi, Anwar, Syaiful. 2002. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. UII Press. Yogyakarta.
- Timpe. 2002. *Memotivasi Pegawai*. PT Elex Media Komputindo

Kelompok Gramedia Anggota
IKAPI. Jakarta

Anggaran Dasar dan akta perubahan
Koperasi Pegawai Bank
Indonesia Jember. 2012.