

**“HUBUNGAN MINAT DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
DENGAN SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN
TEKNIK DI PT PERTAMINA (PERSERO) TERMINAL
BAHAN BAKAR MEDAN”**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Magister Psikologi
Universitas Medan Area**

OLEH :

**NUR ADHA
181804094**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/12/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)30/12/22

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : **Hubungan Minat dan Lingkungan Kerja Fisik dengan Semangat Kerja pada Karyawan Bagian Teknik di PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan.**

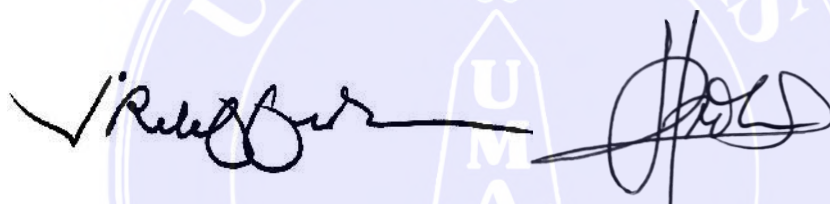
Nama : **Nur Adha**

NPM : **181804094**

MENYETUJUI

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi. MH **Dr. Risydah Fadilah, M.Psi, Psikolog**

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**

Direktur



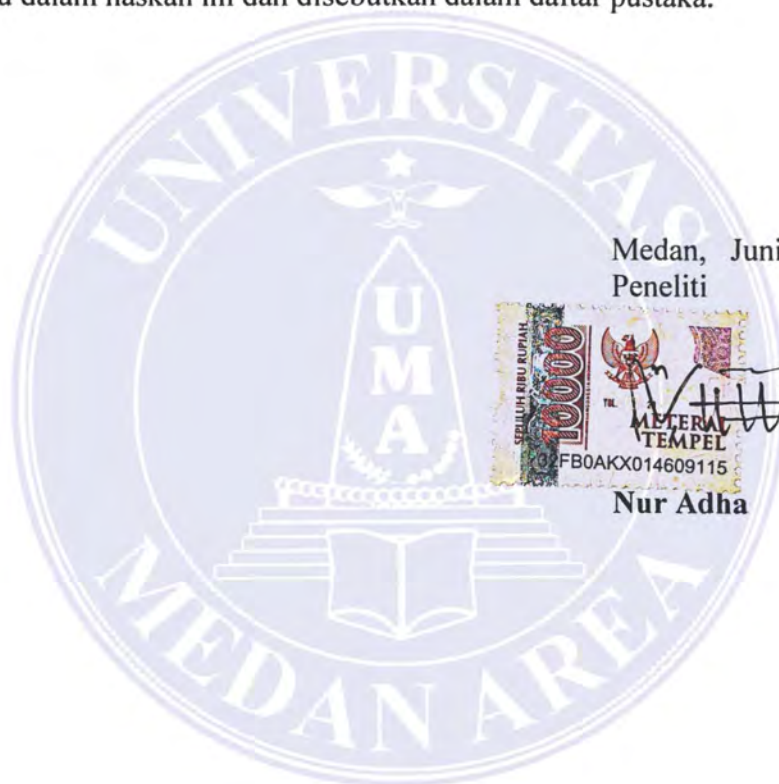
Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog



Dr. r. Retna Astuti K, MS

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister disuatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan, Juni 2022
Peneliti

Nur Adha

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Adha
NPM : 181804094
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**HUBUNGAN MINAT DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN
SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN TEKNIK DI PT
PERTAMINA (PERSERO) TERMINAL BAHAN BAKAR MEDAN.**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal : 09 September 2022

Yang menyatakan



Nur Adha

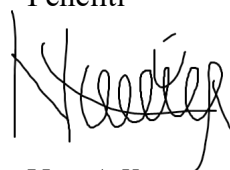
KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Hubungan Minat dan Lingkungan Kerja Fisik dengan Semangat Kerja pada Karyawan Bagian Teknik di PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan”**

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing (Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH dan Dr. Risydah Fadilah, M.Psi) yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti dalam pembuatan tesis ini.

Dengan segala kerendahan hati peneliti membuka diri untuk menerima saran maupun kritika yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia pendidikan dan pemerintah.

Medan, Juni 2022
Peneliti



Nur Adha

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Hubungan Minat dan Lingkungan Kerja Fisik dengan Semangat Kerja pada Karyawan Bagian Teknik di PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan”**

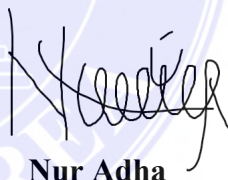
Dalam penyusunan tesis ini peneliti telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penelitian) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Siregar.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan.,M.Sc, M.Eng, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS, selaku Direkur Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
4. Dr. Risydah Fadilah, M.Psi, Psikolog, selaku ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area. Dan selaku pembimbing II yang masih semangat dan selalu menyempatkan untuk memandu dalam penelitian Tesis ini.
5. Bapak Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH, Selaku Pembimbing I yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan.
6. Seluruh staf pengajar Magister Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti baik dalam penyelesaian tesis ini maupun selama masa kuliah.

7. Kepada Pimpinan PT Pertamina (Persero) Medan yang telah memberikan izin kepada peneliti serta seluruh staf pengajar yang telah berpartisipasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini.
8. Kepada kedua orangtua dan seluruh keluarga yang selalu memberikan doa, memberikan dorongan, serta semangat kepada peneliti.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Akhirnya, peneliti hanya dapat memanjatkan doa, semoga Allah SWT berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya agar tesis ini bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Juni 2022
Peneliti



Nur Adha

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1.... Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.... Identifikasi Masalah.....	7
1.3.... Rumusan Masalah.....	8
1.4.... Tujuan Penelitian.....	8
1.5.... Manfaat Penelitian.....	9
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Semangat Kerja.....	11
2.1.1... Pengertian Semangat Kerja.....	11
2.1.2... Aspek - Aspek Semangat Kerja.....	12
2.1.3... Faktor – Faktor Semangat Kerja.....	15
2.1.4... Cara Meningkatkan Semangat Kerja.....	16
2.2.....Minat.....	18
2.2.1... Pengertian Minat.....	18
2.2.2... Aspek – Aspek Minat.....	20
2.2.3... Faktor – Faktor Minat.....	22
2.2.4... Cara Meningkatkan Minat Kerja.....	25
2.2.5... Macam – Macam Minat Kerja.....	25
2.3. Lingkungan Kerja Fisik	26
2.3.1... Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	26
2.3.2... Aspek Aspek Lingkungan Kerja Fisik.....	27
2.3.3... Faktor – Faktor Lingkungan Kerja Fisik.....	29
2.4..... Hubungan Minat dengan Semangat Kerja.....	32
2.5..... Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Semangat Kerja.....	33
2.6..... Hubungan Minat dan Lingkungan Kerja Fisik dengan	

Semangat Kerja.....	34
2.7..... Kerangka Konseptual	34
2.8..... Hipotesis.....	36
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1.... Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.2.... Identifikasi Variabel Penelitian	37
3.3.... Definisi Operasional	37
3.4.... Populasi dan Sampel	39
3.5.... Metode Pengambilan Data	40
3.6.... Instrumen Pengumpulan Data	40
3.7.... Validitas dan Reliabilitas	41
3.8.... Teknik Analisis Data	42
BAB IV : PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.... Orientasi Kancan Penelitian.....	44
4.2.... Persiapan Penelitian.....	45
4.3.... Pelaksanaan Penelitian.....	50
4.4.... Uji Asumsi.....	51
4.5.... Pembahasan.....	57
4.6.... Keterbatasan Penelitian.....	62
BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.... Kesimpulan.....	63
5.2.... Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel. 4.1 : Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Minat Sebelum Uji Coba.....	46
Tabel. 4.2 : Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Lingkungan Kerja Fisik Sebelum Uji Coba.....	46
Tabel. 4.3 : Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Semangat Kerja Sebelum Uji Coba.....	47
Tabel. 4.4 : Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Minat Setelah Uji Coba.....	48
Tabel. 4.5 : Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Lingkungan Kerja Fisik Setelah Uji Coba.....	49
Tabel. 4.6 : Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Semangat Kerja Setelah Uji Coba.....	49
Tabel. 4.7 : Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	51
Tabel. 4.8 : Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	51
Tabel. 4.9 : Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan Minat dengan Semangat Kerja.....	52
Tabel.4.10 : Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Semangat Kerja.....	53
Tabel.4.11 : Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....	53
Tabel 4.12.: Interpretasi Untuk Masing-Masing Nilai Koefisien Korelasi.....	54
Tabel.4.13 : Uji Hipotesis Pertama Hubungan antara Minat dengan Semangat Kerja.....	54
Tabel.4.14 : Uji Hipotesis Kedua Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Semangat Kerja.....	55
Tabel.4.15 : Uji Hipotesis Ketiga Hubungan Antara Minat dan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Semangat Kerja.....	55
Tabel.4.16 : Uji Persamaan Regresi Variabel Minat dan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Semangat Kerja.....	56
Tabel.4.17 : Rangkuman Hiipotesis Penelitian.....	61

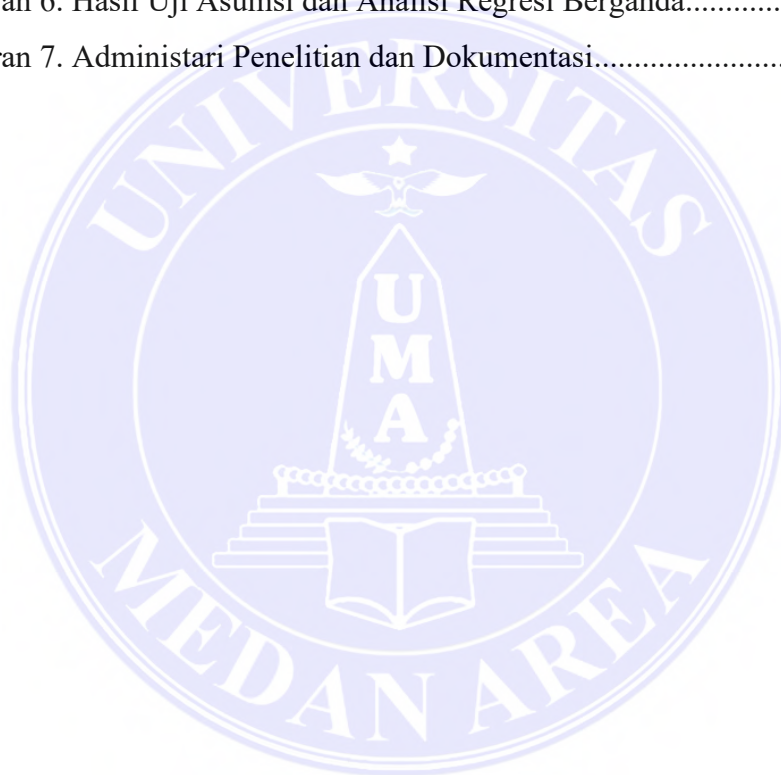
DAFTAR GAMBAR

Gambar. 2.1 : Kerangka Konseptual..... 35



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Sebelum Uji Coba.....	70
Lampiran 2. Skala Sesudah Uji Coba.....	77
Lampiran 3. Data Sebelum Uji Coba.....	83
Lampiran 4. Data Setelah Uji Coba.....	90
Lampiran 5. Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	100
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi dan Analisa Regresi Berganda.....	107
Lampiran 7. Administari Penelitian dan Dokumentasi.....	114



ABSTRAK

NUR ADHA. Hubungan Minat dan Lingkungan Kerja Fisik dengan Semangat Kerja pada Karyawan Bagian Teknik di PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan. Magister Psikologi Program Pascasarjana. Universitas Medan Area. 2021.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel minat dan lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja pada karyawan bagian teknik di PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 72 karyawan. Metode dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *Total Sampling*. Instrumen yang digunakan adalah skala minat, skala lingkungan kerja fisik, skala semangat kerja yang telah valid dan reliabel. Penelitian dianalisis dengan menggunakan uji Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif dari minat dan lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja yang berada pada korelasi lemah dengan nilai hubungan 0,361 dan nilai kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut sebesar 0,130. Artinya hubungan minat dan lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja sebesar 13% dalam penelitian ini, dan sisanya 87%. Maka dari itu para karyawan diharapkan untuk bisa lebih meningkatkan semangat kerjanya dan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat mencari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan semangat kerja.

Kata Kunci : Minat, Lingkungan Kerja Fisik, Semangat Kerja.

ABSTRACT

NUR ADHA. The correlation between Interests and Physical Work Environment with Work Spirit in Engineering Employees at PT Pertamina (Persero) Medan Fuel Terminal. Master of Psychology Postgraduate Program. Medan Area University. 2021.

This study aims to determine the correlation between the variables of interest and physical work environment with morale in engineering employees at PT Pertamina (Persero) Terminal Fuel Medan. The population in this study were 72 employees. The study used a quantitative approach and the sampling in this study was the Total Sampling technique. The instruments used are the interest scale, physical work environment scale, work spirit scale which has been valid and reliable. The study was analyzed using the Multiple Regression Analysis test. The results showed that there was a positive relationship between interest and physical work environment with work morale which was in a weak correlation with a relationship value of 0.361 and the value of the strength of the relationship between the two variables was 0.130. This means that the relationship between interest and physical work environment with morale is 13% in this study, and the remaining 87%. Therefore, employees are expected to be able to further increase their morale and for further researchers to be able to look for other factors related to morale.

Keywords: Interest, Physical Work Environment, Work Spirit.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan, sehingga untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keahliannya, maupun sikapnya. Karyawan yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat lebih efektif dan efisien (Malayu, 2018).

Era globalisasi membawa dampak pada perubahan-perubahan yang pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan, maka dari itu muncul suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan. Salah satunya, perusahaan harus dapat dengan cepat menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan tidak hanya pada bagian eksternal namun juga pada bagian internal perusahaan. Perubahan eksternal juga harus diikuti oleh perubahan internal perusahaan, salah satunya adalah karyawan (Moekijat, 2011). Tujuan utama suatu perusahaan adalah mencapai keuntungan yang maksimum, dan keuntungan ini

akan tercapai bila adanya produktivitas kerja yang tinggi. Yang didukung oleh adanya semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan perasaan senang dan bergairah.

Purwanto (2013) semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan - hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Semangat kerja merupakan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.

Siagian (2010) Semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Menurut Alexander (dalam Nitisemito, 2010) Semangat kerja sebagai sesuatu positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik. Sedangkan dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Indrawati (2013) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai

semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Menurut Nurhasanah (2015), semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Semangat kerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan. Semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

Menurut laporan tahunan PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan Medan tahun 2018, Perusahaan telah merencanakan target jangka panjang untuk meningkatkan kapasitas produksi minyak dan gas. Rencana peningkatan kapasitas produksi tersebut membuat semua unit pengolahan PT. Pertamina (Persero) di seluruh Indonesia untuk melakukan peningkatan kinerja guna mencapai target yang ditentukan. Tidak terkecuali pada unit PT Pertamina Terminal Bahan Bakar Medan Medan. Adanya rencana target peningkatan produksi minyak dan gas, membuat PT Pertamina Terminal Bahan Bakar Medan Medan harus lebih meningkatkan semangat kerja dan kontribusi dari setiap karyawan dalam bekerja, hal ini dilakukan untuk dapat mencapai target yang diharapkan perusahaan.

Fenomena menunjukkan bahwa semangat kerja di PT Pertamina (Persero)

Terminal Bahan Bakar Medan sedikit menurun karena berkurangnya minat dalam bekerja karyawan dan lingkungan kerja yang belum memadai. sehingga mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan kurangnya upaya pimpinan dalam melakukan evaluasi terkait kondisi karyawannya. Inilah yang menyebabkan sebagian karyawan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga timbul lah minat kerja karyawan yang sedikit berkurang.

Minat merupakan salah satu aspek penting dalam kepribadian. Minat mempengaruhi perilaku manusia dalam hubungan interpersonal dan pekerjaan, pemilihan aktivitas di waktu luang dan kegiatan sehari-harinya. Dengan demikian jika seseorang memiliki minat kerja tinggi, maka orang tersebut akan memiliki kesiapan saat melakukan suatu pekerjaan, sehingga akan ada dorongan yang kuat, keseriusan serta keterbiasaan dalam mengerjakannya. Sikap keterbiasaan dan keseriusan dengan pekerjaan yang dilakukannya merupakan salah satu bentuk dari prestasi yang telah ditimbulkan karena adanya dorongan, keseriusan serta keterbiasaan terhadap pekerjaan (Harjanto, 2013).

Menurut Slameto (2010), minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minatnya (Djaali, 2012). Adanya hubungan seseorang dengan sesuatu di luar dirinya, dapat menimbulkan rasa ketertarikan, sehingga tercipta adanya penerimaan. Dekat maupun tidak hubungan akan mempengaruhi besar kecilnya minat yang ada.

Minat menurut Purwanto (2016) mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan tersebut. Dalam diri manusia terdapat dorongan-dorongan (motif-motif) yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luar, motif menggunakan dan menyelidiki dunia luar (manipulate and exploring motives). Dari manipulasi dan eksplorasi yang dilakukan terhadap dunia luar itu, lama-kelamaan timbullah minat terhadap sesuatu tersebut. Apa yang menarik minat seseorang mendorongnya untuk berbuat lebih giat dan lebih baik. Minat, mampu memberikan dorongan kepada seseorang untuk berinteraksi dengan dunia luar yang sekiranya menarik untuk diketahui, menjadikannya memiliki semangat tinggi untuk mengetahui sesuatu yang telah menarik hatinya.

Selain minat kerja ternyata faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya karena karyawan akan merasa terbantu dengan lingkungan kerja fisiknya dan akan merasa nyaman bekerja dengan lingkungan non fisiknya. Dengan memperhatikan minat dan lingkungan kerja karyawan akan memiliki semangat kerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tidak terkecuali pada PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan Medan yang beralamat di jalan Kl. Yos Sudarso KM 20 Pekan Labuhan, Medan. PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan Medan merupakan sebuah perusahaan badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang energi meliputi minyak, gas serta energi baru dan terbarukan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi 2 yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarananya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja, loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja di kalangan pegawai. (Wursanto, 2011).

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu. Kondisi suasana kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika kondisi suasana kerja buruk besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan sehingga menurunkan semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, maka produktivitas perusahaan akan menurun (Nitisemito, 2010).

Apabila lingkungan kerja fisik mendukung maka karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat, karyawan bisa memberikan kinerja yang baik dan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. sebaliknya, apabila lingkungan kerja di perusahaan kurang mendukung maka karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan menurun, membuat karyawan tidak nyaman untuk berada di lingkungan kerjanya sehingga mengganggu konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila lingkungan kerja fisik dan non fisik sudah tercipta dengan baik

maka dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan dan membuat karyawan giat untuk meningkatkan kinerja mereka. Kinerja karyawan meningkat maka akan meningkatkan juga produktivitas perusahaan, tentunya dengan perusahaan juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

Lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para pekerja melakukan suatu aktivitas atau mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2010) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. Sedangkan 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara Sedarmayati (2017).

Menurut Sedarmayanti (2010) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik berupa aset fisik yang dimiliki perusahaan dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang di dalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku orang-orang yang berada dalam organisasi. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan agar karyawannya betah untuk bekerja di perusahaan. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting, maka dari itu perusahaan perlu memerhatikan semangat kerja karena dapat memengaruhi kerjaan dan

memberikan keuntungan secara nyata tidak hanya bagi karyawan tetapi juga bagi perusahaan.

Dari penjelasan yang sudah dikemukakan di atas, tentu berhubungan dengan minat dan lingkungan kerja dengan semangat kerja. Salah satu alasan peneliti memilih PT. Pertamina ini sebagai tempat melaksanakan penelitian karena peneliti ingin mengetahui lebih dalam tentang seberapa besar tingkat semangat kerja karyawan yang bekerja di PT Pertamina Terminal Bahan Bakar Medan Medan. Sehingga penelitian ini ditulis dengan judul **“Hubungan Minat dan Lingkungan Kerja Fisik dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bagian Teknik di PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah yang dijumpai akan diidentifikasi sebagai berikut:

1. Minat kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhi.
2. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang berbentuk fisik yang mempengaruhi pekerja dengan tujuan meningkatkan kenyamanan bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk meningkatkan kenyamanan bekerja perusahaan atau instansi harus memperbaiki lingkungan kerja fisik

yang dimiliki. Saat lingkungan kerja yang dimiliki suatu instansi atau perusahaan buruk atau tidak nyaman, secara sadar maupun tidak akan mempengaruhi aktivitas yang sedang dilakukan oleh orang-orang yang ada dalam lingkungan kerja tersebut.

3. Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik. Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

1.3. Rumusan Masalah

1. Apakah ada hubungan minat dengan semangat kerja pada karyawan bagian Teknik di PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan ?
2. Apakah ada hubungan lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja pada karyawan bagian Teknik di PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan ?
3. Apakah ada hubungan secara bersamaan antara minat dan lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja pada karyawan bagian Teknik di PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan minat dengan semangat kerja pada karyawan bagian Teknik di PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan.
2. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja pada karyawan bagian Teknik di PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan.
3. Untuk mengetahui hubungan secara bersamaan antara minat dan lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja pada karyawan bagian Teknik di PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti sendiri dan dapat berguna juga bagi mereka yang membacanya terutama berkaitan dengan kompetensi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja. Maka kegunaan yang dapat di ambil adalah sebagai berikut.

1. Secara Teoritis

Dengan penelitian ini, peneliti dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, menambah wawasan peneliti dalam bidang kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang menyangkut minat dan lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti

berikutnya.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengetahui dan memahami mengenai semangat kerja yang terjadi di dalam perusahaan, menambah pengetahuan mengenai minat pekerja di dalam perusahaan dan dapat mengetahui bagaimana lingkungan kerja fisik karyawan di PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan, memberikan informasi tambahan kepada perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, dan dapat memperhatikan minat dan lingkungan kerja pekerjanya.

c. Bagi Pihak lain

Menjadikan sebagai informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian dibidang dan memberikan gambaran mengenai bagaimana hubungan minat dan lingkungan kerja dengan semangat kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Semangat Kerja

2.1.1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan defenisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Malayu, 2018) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjar tujuan bersama. (Tohardi, 2009).

Semangat kerja yang tinggi akan tampil berupa kesedian bekerja keras, tekun dan bergairah yang secara terus menerus terarah pada pencapain tujuan organisasi. Semangat kerja yang tinggi berpengaruh pula pada kesedian mewujudkan cara atau metode kerja yang berdayaguna dan berhasil guna dalam meningkatkan produktifitas kerja, nampak kesedian diri datang dan pulang ke tempat kerja tepat pada waktunya, kerjasama, berdisiplin dan terdorong untuk berpartisipasi memecahkan masalah (Nawawi, 2012).

Semangat kerja adalah kemampuan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi (Murdani, 2012). Semangat kerja karyawan adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik (Hendri, 2010)

Dengan meningkatnya semangat dan motivasi kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan (Nitisemito, 2010). Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik. Semangat itu

menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.2. Aspek – Aspek Semangat Kerja

Menurut Tenggara (2012), seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Ada empat aspek-aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, yaitu:

a) Kegairahan (*antuciasm*)

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Keinginan atau minat karyawan bekerja mencerminkan adanya dorongan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Keinginan karyawan untuk bekerja dikatakan kuat bila karyawan melakukan bukan karena adanya perasaan cemas.

b) Kualitas untuk bertahan (*resistance of frustration*)

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini

berarti ada ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Individu tetap berusaha mencapai tujuan semula meskipun mengalami kesulitan, ini menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki kualitas untuk bertahan, ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa bekerja bukan hanya menghasilkan waktu saja, melainkan sesuatu yang penting.

c) Kekuatan untuk melawan frustasi (*resistance of frustration*)

Menurut Maier menyatakan bahwa kekuatan melawan frustasi berbeda dengan kualitas untuk bertahan, meskipun secara umum keduanya mencerminkan bagaimana individu tersebut menghadapi rintangan yang ditemui selama bekerja. Pada aspek ini melibatkan suatu hal yang menarik untuk mengetahui semangat kerja individu, yaitu frustasi.

d) Semangat kelompok (*team spirit*)

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka para karyawan akan saling bekerja sama, tolong menolong dan tidak saling menjatuhkan. Jadi, semangat kerja di sini menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama.

Selanjutnya Purwanto (2010) aspek semangat kerja sebagai berikut:

a) Antusiasme

Setiap karyawan yang ada dalam suatu kantor dituntut untuk memiliki kemampuan dan bekerja keras karena dengan adanya kerja maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

b) Keaktifan

Setiap kegiatan dilakukan dalam suatu kantor sangat ditentukan dengan adanya partisipasi semua unsur demi kelancaran kegiatan tersebut.

c) Inisiatif

karyawan yang memiliki inisiatif tinggi dalam bekerja sangat berpengaruh dalam pelaksanaan tugasnya.

d) Loyalitas

Para karyawan dituntut untuk memiliki sikap loyalitas agar tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa aspek-aspek semangat kerja terdiri dari kegairahan atau antusiasme, kekuatan melawan frustrasi, kualitas untuk bertahan dan semangat berkelompok.

2.1.3. Faktor – Faktor Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan menurut Nitisemito (2010) adalah:

a) Upah yang Rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu

didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja.

b) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

c) Disiplin Kerja

Kurangnya kedisiplinan akan mempepgaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

d) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

e) Kurangnya Informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

Selanjutnya menurut Nawawi (dalam Syaputra, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

- a) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- b) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
- c) Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
- d) Suasana kerja atau lingkungan pekerjaan dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
- e) Tujuan Pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah absensi, kerja sama, kepuasan kerja dan disiplin.

2.1.4. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Menurut Tohardi (2006), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, caranya dapat bersifat materi maupun non materi, yaitu:

- a) Gaji yang cukup yaitu sesuai dengan upah yang ditetapkan oleh pemerintah.

- b) Memperhatikan kebutuhan rohani yaitu memberikan dispensasi atau kelonggaran.
- c) Menciptakan suasana yang santai yaitu memperhatikan letak maupun perilaku yang tenang sehingga karyawan tidak merasa tegang dan grogi saat menjalankan pekerjaannya.
- d) Harga diri yaitu menempatkan karyawan pada posisi yang sama tidak memandang bawahan atau atasan.
- e) Memberikan kepada mereka kesempatan untuk maju yaitu memberikan peluang-peluang bagi karyawan untuk melakukan sesuatu yang baru.
- f) Perasaan aman untuk menghadapi masa depan yaitu pemberian tunjangan atau jamsostek bagi karyawan yang sakit.
- g) Usaha karyawan untuk mempunyai loyalitas yaitu biasanya dapat kita lihat dari hasil kerjanya.
- h) Sekali-kali karyawan perlu diajak berunding yaitu biasanya dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan karyawan.

Menurut Carlaw dkk (dalam Siregar, 2015) menyatakan bahwa yang menjadi ciri-ciri semangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

- a) Ceria.
individu merasa tenang dan nyaman bekerja serta menikmati tugas yang dilaksanakan.

b) Memiliki inisiatif

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan.

c) Berfikir kreatif dan luas.

Individu mempunyai ide – ide baru, dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide – idenya dalam menyelesaikan tugas.

d) Menyenangi apa yang sedang dilakukan

Individu lebih fokus terhadap pekerjaan daripada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan.

e) Tertarik dengan pekerjaannya.

Individu menaruh minat pada pekerjaannya karena sesuai keahlian dan keinginannya.

f) Bertanggung jawab.

Individu bersungguh – sungguh dalam menjalankan pekerjaan.

g) Memiliki kemauan bekerja sama.

Individu memiliki kesediaan untuk bekerja sama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.

h) Berinteraksi dengan atasan.

Adanya interaksi yang baik dengan atasan, sehingga karyawan merasa nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan.

2.2. Minat

2.2.1. Pengertian Minat

Minat diartikan sebagai kehendak, keinginan dan kesukaan. Minat adalah sesuatu yang pribadi dan berhubungan dengan sikap. Minat dan sikap merupakan dasar bagi prasangka, dan minat juga penting dalam mengambil keputusan. Minat dapat menyebabkan orang giat melakukan sesuatu yang telah menarik minatnya. Menurut Slameto (2010) minat merupakan rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada yang mempengaruhi.

Minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Terbentuknya minat diawali oleh perasaan senang dan sikap positif. Terdapat tiga karakteristik minat yaitu :

- a) Minat menimbulkan sikap positif dari suatu objek
- b) Minat merupakan sesuatu yang menyenangkan dan timbul dari suatu objek
- c) Minat mengandung unsur penghargaan, mengakibatkan suatu keinginan, dan kegairahan untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan.

Djaali (2012) menyatakan minat merupakan sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih. Minat (*Interest*) merupakan suatu posisi atau kecenderungan, atau suatu reaksi perasaan yang berlangsung terus-menerus yang mendominasi perhatian seseorang sehingga membuat dirinya menjadi lebih selektif terhadap objek

minatnya.

Minat diartikan sebagai suatu kondisi yang terjadi apabila seseorang melihat ciri-ciri atau arti sementara situasi yang dihubungkan dengan keinginan-keinginan atau kebutuhan-kebutuhannya sendiri (Dalyono, 2015).

Chaplin (2014) menyatakan bahwa minat adalah satu sikap yang berlangsung terus menerus yang memolakan perhatian seseorang, sehingga membuat dirinya jadi selektif terhadap objek minatnya. Minat juga diartikan sebagai perasaan-perasaan yang menyatakan bahwa satu aktivitas, pekerjaan atau objek itu berharga atau berarti bagi individu. Serta satu keadaan motivasi atau satu set motivasi yang menuntun tingkah laku menuju satu arah (sasaran) tertentu.

Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minat (Slameto, 2010). Minat tidak dibawa sejak lahir, melainkan diperoleh kemudian. Menurut Djamarah (2015) Minat seseorang berbeda dengan lainnya, minat orang yang tinggal di kota berbeda dengan orang yang tinggal di desa. Dengan adanya minat dan kebutuhan maka akan menimbulkan perhatian terhadap suatu hal.

Mulyani (dalam Riyanti, 2015) menyatakan bahwa dalam minat itu terdapat hal-hal pokok diantaranya adanya perasaan senang dalam diri yang memberikan perhatian pada objek tertentu, adanya ketertarikan terhadap objek tertentu, adanya aktivitas atas objek tertentu, adanya kecendeungan berusaha lebih

aktif atau konsentrasi. Objek atau aktivitas tersebut dipandang fungsional dalam kehidupan dan menimbulkan sikap kesadaran serta mengarahkan dari mempengaruhi tingkah laku individu. Seseorang akan bekerja dengan senang hati dan penuh kegembiraan apabila apa yang dikerjakan itu memang sesuai dengan keadaan dirinya, kemampuannya dan minatnya. Sebaliknya apabila seseorang bekerja tidak sesuai dengan apa yang ada dalam dirinya.

Sehingga minat merupakan kecenderungan atau arah keinginan seseorang terhadap sesuatu memenuhi keinginan dan dorongan hati, dorongan kuat bagi seseorang untuk melakukan segala sesuatu dalam memenuhi kebutuhan dan mewujudkan cita-cita yang menjadi keinginannya. Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuantujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya.

2.2.2. Aspek – Aspek Minat

Menurut Hurlock (2011) minat terdiri dari dua aspek yaitu:

a) Aspek Kognitif

Aspek kognitif didasarkan atas konsep yang dikembangkan anak mengenai bidang yang berkaitan dengan minat. Minat pada aspek kognitif berkisar sekitar pertanyaan apa saja keuntungan dan kepuasan pribadi yang dapat diperoleh dari minat itu. Ketika seseorang melakukan suatu aktivitas, tentu mengharapkan sesuatu yang akan didapat dari proses suatu aktivitas tersebut.

Sehingga seseorang yang memiliki minat terhadap suatu aktivitas akan dapat mengerti dan mendapatkan banyak manfaat dari suatu aktivitas yang dilakukannya. Jumlah waktu yang dikeluarkan pun berbanding lurus dengan kepuasan yang diperoleh dari suatu aktivitas yang dilakukan.

b) Aspek Afektif

Aspek afektif atau emosi yang mendalam merupakan konsep yang menampakkan aspek kognitif dari minat yang ditampilkan dalam sikap terhadap aktivitas yang diminatinya. Seseorang akan memiliki minat yang tinggi terhadap suatu hal karena kepuasan dan manfaat yang telah didapatkannya, serta mendapat penguatan respon dari orang tua, guru, kelompok, dan lingkungannya, maka seseorang tersebut akan fokus pada aktivitas yang diminatinya dan akan memiliki waktu-waktu khusus.

c) Aspek Psikomotor

berjalan dengan lancar tanpa perlu pemikiran lagi, urutannya tepat. Namun kemajuan tetap memungkinkan sehingga keluwesan dan keunggulan meningkat meskipun ini semua berjalan lambat.

Selanjutnya aspek-aspek minat kerja menurut Walgito (2010) adalah:

a) Senang dan ketertarikan

Perasaan senang yang dimaksud adalah perasaan senang dalam melaksanakan pekerjaan, tertarik dalam bidang pekerjaan.

b) Perhatian

Perhatian adalah pemilihan rangsangan yang datang dari lingkungan.

c) Kemauan

Mempunyai kemauan pada saat melakukan pekerjaan akan memiliki etos kerja yang tinggi.

d) Konsentrasi

Konsentrasi adalah pemusatan fungsi jiwa terhadap masalah atau objek.

e) Kesadaran

Mempunyai kesadaran dalam bekerja apabila ia mengerjakan tugas-tugas yang ada tanpa diminta untuk melakukannya.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa aspek-aspek minat terdiri dari ketertarikan, kesenangan, perhatian, kemauan, konsentrasi, dan kesadaran untuk melakukan suatu hal. Minat seseorang akan menentukan seberapa jauh keikut sertaannya dalam suatu kegiatan. Makin kuat minat dan perhatian seseorang, makin peduli yang bersangkutan dalam pekerjaan itu, sehingga akan meningkatkan semangat kerja yang baik.

2.2.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Minat

Minat tidak timbul secara tiba-tiba, melainkan melalui suatu proses. Menurut Crow and Crow (dalam Rahmanto, 2011) faktor-faktor yang mendasari timbulnya minat dapat digolongkan menjadi tiga, yaitu:

a) Faktor dorongan dari dalam (*the factor inner urge*)

Rangsangan yang datang dari lingkungan atau ruang lingkup yang sesuai dengan keinginan atau kebutuhan seseorang akan mudah menimbulkan minat. Misalnya kecenderungan terhadap belajar, dalam hal ini seseorang mempunyai hasrat ingin tahu terhadap ilmu pengetahuan.

b) Faktor Motif Sosial (*The factor of social motive*)

Minat seseorang terhadap obyek atau sesuatu hal. Disamping itu juga dipengaruhi oleh faktor dari dalam manusia dan oleh motif sosial. Contoh seseorang berminat pada prestasi tinggi agar dapat status sosial yang tinggi pula.

c) Faktor Emosional (*emotional factor*)

Faktor perasaan dan emosi mempunyai pengaruh terhadap obyek, misalnya perjalanan sukses yang dipakai individu dalam suatu kegiatan tertentu dapat pula membangkitkan perasaan senang dan dapat menambah semangat atau kuatnya minat dalam kegiatan tersebut. Sebaliknya kegagalan yang dialami akan menyebabkan minat seseorang berkembang.

Selanjutnya Saputra (2013) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi minat kerja sebagai berikut:

a) Rasa Tertarik dan Senang

Apabila kita kaji lebih lanjut, sebenarnya minat kerja sebenarnya telah ada sebelum mereka menentukan pilihannya masuk ke

perusahaan. Rasa ketertarikannya mendorong seseorang untuk mengetahui dan mempelajari tentang bidang yang ada kaitannya dalam bidang industri ini. Dengan demikian jelaslah bahwa dalam individu yang telah mempunyai minat terhadap sesuatu, maka terhadap obyek tersebut akan timbul perhatian dengan sendirinya.

b) Harapan Terhadap Pekerjaan

Perasaan senang akan menimbulkan minat yang diperkuat dengan sikap positif. Bertolak dari rasa senang pada obyek atau kegiatan yang berkaitan dengan bidang kerja yang akan ditekuni, hal-hal yang disukai atau disenangi biasanya adalah sesuatu yang sesuai dengan harapan untuk memperoleh pekerjaan dengan imbalan gaji yang cukup. mereka berharap dapat memperoleh pekerjaan dan kedudukan yang baik dengan gaji yang sesuai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi minat menurut Masfufah (2012) sebagai berikut:

a) Kondisi pekerjaan

Tempat kerja yang memiliki suasana yang menyenangkan dengan dukungan oleh kerja sama yang professional saling bantu dapat meningkatkan produksi.

b) Sistem pendukung

bekerja sangat diperlukan sistem pendukung yang memadai bagi para pekerjanya sehingga diperoleh hasil produksi yang

maksimal, misalnya fasilitas kendaraan, perlengkapan pekerjaan yang memadai, kesempatan promosi, kenaikan pangkat / kedudukan.

c) Pribadi pekerjaan.

Semangat kerja, pandangan pekerja terhadap pekerjaannya, kebanggaan memakai atribut kerja, sikap terhadap pekerjaannya.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa hal-hal yang mempengaruhi minat antara lain faktor dorongan dari dalam individu yang dapat ditunjukkan dengan pembawaan seseorang, faktor motif sosial yang dapat dilihat pada interaksi terhadap lingkungan seseorang serta faktor emosional yang dapat ditunjukkan dengan perhatian seseorang.

2.2.4. Cara Meningkatkan Minat Kerja

Menurut Nasution (2015) minat antara lain dapat dibangkitkan dengan cara-cara berikut :

- a) Bangkitkan suatu kebutuhan (kebutuhan untuk menghargai keindahan, untuk mendapatkan penghargaan, dan sebagainya)
- b) Hubungkan dengan pengalaman yang lampau.
- c) Beri kesempatan untuk mendapatkan hasil yang baik, “Nothing succeeds like succes”. Tak ada yang lebih memberi hasil yang baik daripada hasil yang baik.
- d) Gunakan berbagai bentuk pengenalan dunia kerja seperti kerja kelompok, membaca, demonstrasi, dan sebagainya.

2.2.5. Macam – Macam Minat Kerja

Menurut Hermanto (2017) minat kerja dibedakan menjadi dua macam yaitu:

a) Minat *Preventive*

Disebut pula minat biologis, yaitu minat yang berkisar soal makanan dan kebebasan aktivitas.

b) Minat *Culture*

Disebut juga dengan minat sosial yaitu minat yang berasal dari perbuatan yang lebih tinggi tarafnya.

Selanjutnya Macam-macam minat menurut Ketut (dalam Saputro, 2013) adalah:

a) Minat yang diekspresikan (*Expressed Interest*), yaitu minat yang diungkapkan dengan kata-kata tertentu atau diekspresikan melalui pernyataan yang menunjukkan seseorang lebih menyukai sesuatu hal dari pada hal lain.

b) Minat yang diwujudkan (*manifest Interest*), yaitu minat yang diwujudkan dengan tindakan, perbuatan dan ikut serta berperan aktif dalam aktifitas tertentu.

c) Minat yang diinventarisasi (*inventoried Interest*), yaitu minat yang dapat diukur dan dinilai melalui kegiatan menjawab sejumlah pertanyaan tertentu atau urutan pilihannya untuk kelompokl aktifitas tertentu.

2.3. Lingkungan Kerja Fisik

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para pekerja melakukan suatu aktivitas atau mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Gie (dalam Norianggono dkk, 2014) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Menurut Sihombing (2018) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Nitisemito (2010) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan menurut Setiawan (dalam Prasetya dan Rahmawati, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

Manullang (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja yang akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhannya dalam bekerja.

Dari beberapa pendapat di atas yang telah dijelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan. Berikut ini adalah unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik yaitu pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan (Sedarmayanti, 2010).

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang berbentuk fisik yang mempengaruhi pekerja dengan tujuan meningkatkan kenyamanan bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk meningkatkan kenyamanan bekerja perusahaan atau instansi harus memperbaiki lingkungan kerja fisik yang dimiliki. Saat lingkungan kerja yang dimiliki suatu instansi atau perusahaan buruk atau tidak nyaman, secara sadar maupun tidak akan mempengaruhi aktivitas yang sedang dilakukan oleh orang-orang yang ada dalam lingkungan kerja tersebut, sehingga akan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

2.3.2. Aspek – Aspek Lingkungan Kerja Fisik

Sarwoto (dalam Hasanah, 2016) mengemukakan beberapa aspek-aspek dari lingkungan kerja fisik, sebagai berikut:

a) Perlengkapan dan Fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia seperti fasilitas meja, pesawat telepon, buku dan bahan referensi, rak arsip dan lain-lain.

b) Lingkungan tempat kerja

Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas seperti: tata ruang yang baik, cahaya dalam ruangan yang cukup, suhu dan kelembapan udara yang menyenangkan, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dan lain-lain.

c) 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 lainlain, sehingga dapat mempengaruhi efisiennya pelaksanaan mekanisme kerja.

Selanjutnya Sedarmayanti (2017) mengatakan "Lingkungan kerja atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, (nonfisik) psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja". Dari pendapat tersebut, peneliti dapat menyimpulkan aspek lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yaitu: 1) Penerangan, 2) Suhu udara, 3) Kebersihan, 4) Penggunaan warna, 5) Keamanan, 6) Jam kerja dan istirahat, 7) Hubungan antar

karyawan, 8) Hubungan dengan atasan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja fisik terdiri dari perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja dan suasana kerja.

2.3.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2010) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

a) Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b) Suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak

dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

g) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencernaannya, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h) Kemanana di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

Selanjutnya Prasetya dkk (2014) mengelompokkan empat faktor-faktor penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik. Keempat hal tersebut antara lain:

a) Pencahayaan

Penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan dikarenakan karyawan tersebut dapat bekerja dengan cepat dan membuat mata tidak cepat lelah. Dalam hal ini penerangan yang dimaksud tidak hanya penerangan dari sinar matahari tetapi juga penerangan buatan (lampu & listrik).

b) Warna

Dengan menggunakan warna yang tepat ataupun peralatan kantor maka dapat memberikan pengaruh positif terhadap jiwa karyawan dan dapat memberikan kegembiraan maupun ketenangan. Selain itu dengan menggunakan warna yang cocok akan mengurangi timbulnya kesilauan yang ditimbulkan oleh adanya sinar atau cahaya yang berlebihan.

c) Sirkulasi Udara

Dengan membuat ventilasi-ventilasi udara yang baik maka akan menjadikan sirkulasi udara menjadi lancar. Dengan sirkulasi udara yang baik akan menimbulkan kesegaran dalam ruangan, sebaliknya jika sirkulasi udara buruk maka mempengaruhi kualitas udara yang ada dalam ruangan

d) Suara

Bunyi bising akan sangat mengganggu aktivitas-aktivitas yang sedang dikerjakan oleh karyawan karena dapat mempengaruhi kesenangan kerja, merusak pendengaran dan dapat menimbulkan komunikasi yang salah. Dengan terganggunya seseorang atau karyawan didalam melaksanakan pekerjaan mengakibatkan pekerjaan tersebut tidak dapat dikerjakan dengan maksimal sehingga jumlah dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan menurun.

Dengan demikian faktor yang lebih nyata yang dapat mempengaruhi perilaku para pekerja adalah kondisi fisik, dimana yang termasuk di dalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara, kebisingan, kamanan, getaran, pencemaran yang disebabkan oleh penggunaan bahan-bahan kimia dan keanekaragaman zat di tempat kerja serta kamanan yang terjamin.

2.4. Hubungan Minat Dengan Semangat Kerja

Dalam menjalani kehidupan sehari-hari, individu dituntut untuk dapat memiliki minat terhadap sesuatu yang sedang dikerjakannya karena minat memiliki peranan yang penting dalam membentuk sikap dan perilaku individu. Adapun pendapat Holland (dalam Sumiwi, 2016) pernyataannya adalah kesesuaian minat terhadap pekerjaan berfungsi sebagai komponen penting dalam perkembangan karir. Bila terjadi kesesuaian minat terhadap pekerjaan maka akan menghasilkan hasil yang lebih baik yang terlihat seperti semangat kerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Carlaw, Deming, dan

Friedman (2003) ada hubungan antara semangat kerja dan minat seorang karyawan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja. Turunnya semangat kerja sering kali ditemukan di perusahaan – perusahaan dimana perusahaan tersebut tidak memperhatikan minat dan kebutuhan karyawannya baik secara rohani maupun jasmani. Hasil penelitian dari Spector (2012) menjelaskan bahwa ada hubungan yang kuat antara minat dengan semangat kerja, karena minat pada akhirnya akan memberi arah dalam pola berpikir, pemahaman, persepsi, dan pola bertindak pada individu sehingga dapat dikatakan individu memiliki kedekatan dengan minat, maka individu akan memiliki kecenderungan untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan minatnya sehingga akan tercipta semangat kerja yang tinggi terhadap karyawan yang bersangkutan.

2.5. Hubungan Lingkungan kerja Fisik Dengan Semangat kerja

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, karena dengan adanya lingkungan serta fasilitas yang lengkap dan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, merasa senang dan tidak malas, sehingga memacu semangat kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Memperhatikan faktor hubungan antar karyawan, dapat kita lihat salah satu faktor yang mempengaruhi hubungan karyawan adalah faktor fisik berupa kondisi kerja, faktor non fisik berupa hubungan sosial, sikap dari teman kerja, emosi dan situasi kerja. Lund *et al* (dalam Wijayanti, 2013) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja para pekerja Penelitian yang

dilakukan oleh McGuire dan McLaren (194) mengungkapkan bagaimana lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi perasaan seseorang karyawan yang nantinya berpengaruh terhadap semangat untuk bekerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Shindaye *et al* (dalam Utamajaya dan Sriathi, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dahsyat untuk seorang individu, akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan. Kondisi fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja.

2.6. Hubungan Minat Dan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Semangat Kerja

Minat memiliki peranan yang penting dalam membentuk sikap dan perilaku individu. Karyawan yang memiliki minat terhadap pekerjaannya maka akan memunculkan kognitif dan afektif yang positif terhadap pekerjaan yang memiliki arti dan makna bagi karyawan. Ketika karyawan merasa sesuai kesempatan untuk memiliki tanggung jawab dan kemandirian atas pekerjaan dan karyawan akan mendapatkan timbal balik atas usaha mereka. Karyawan akan merasa kebijakan yang diberikan perusahaan didapatkannya secara adil sesuai dengan hasil kerja karyawan. Karyawan akan mampu merasa puas terhadap supervisi atasan sehingga membuat karyawan menjadi lebih menyukai bekerja sama dengan atasan sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang baik.

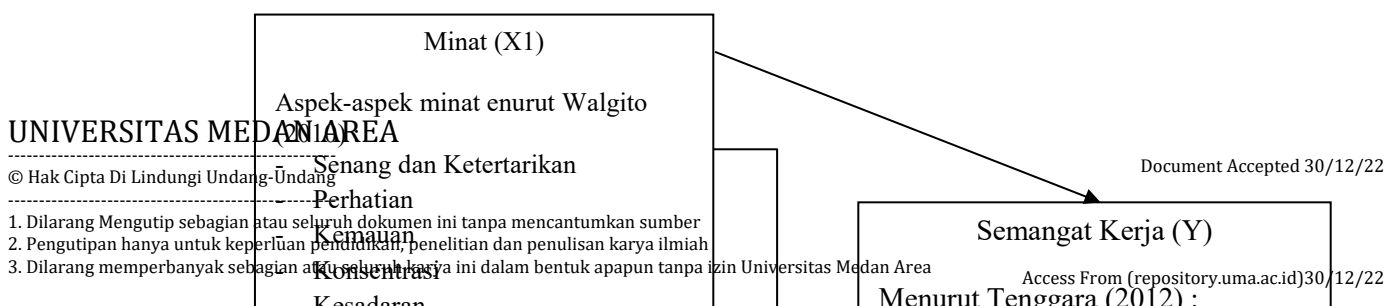
Lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, karena dengan adanya lingkungan serta fasilitas yang lengkap dan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan

baik, sehingga memacu semangat kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. sehingga akan menciptakan suasana kerja yang nyaman.

2.7. Kerangka Berpikir

Sebuah organisasi tidak dapat berjalan tanpa didukung faktor manusianya sendiri yang merupakan aspek penting untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan tujuan yang diinginkan, pencapaian tujuan ini dapat diraih dengan memperhatikan minat kerja setiap karyawannya. Organisasi selaku induk kerja menuntut agar setiap karyawan untuk selalu bekerja dengan produktif. Salah satu cara agar para karyawan tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor fasilitas dan kelengkapan, lingkungan kerja yang aman dan suasana kerja yang menyenangkan. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para karyawan akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka semangat kerja karyawan tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi.

Penelitian ini untuk melihat hubungan antara minat dan lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja pada karyawan bagian Teknik di PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual
Sumber : Diolah Oleh Peneliti

2.8. Hipotesis

1. Ada hubungan minat dengan semangat kerja pada karyawan bagian Teknik di PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan.
2. Ada hubungan lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja pada karyawan bagian Teknik di PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan.
3. Ada hubungan secara bersamaan antara minat dan lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja pada karyawan bagian Teknik di PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Bertujuan untuk mengetahui hubungan minat dan lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja. Dalam hal ini akan dibahas tentang tempat dan waktu penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan data, instrumen pengumpulan data, validitas dan reliabilitas serta teknik analisis data.

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan. yang bertempat di jalan Kl. Yos Sudarso KM. 20 No.13, Pekan Labuhan, Kota Medan.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2013) variabel Penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini :

- a) Variabel terikat (*dependent*), yaitu Semangat Kerja.
- b) Variabel bebas (*independent*), yaitu Minat dan Lingkungan Kerja.

3.3. Definisi Operasional

Menurut Azwar (2013:74), definisi operasional adalah suatu definisi

mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang dapat diamati. Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat dan variabel bebas.

a) Semangat kerja, adalah suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik. Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Semangat kerja diukur dengan menggunakan skala semangat kerja yaitu:

- Kegairahan dan antusiasme
- Kekuatas melawan frustasi
- Kualitas bertahan
- Semangat berkelompok

b) Minat, adalah kecenderungan atau arah keinginan seseorang terhadap sesuatu memenuhi keinginan dan dorongan hati, dorongan kuat bagi seseorang untuk melakukan segala sesuatu dalam memenuhi kebutuhan dan mewujudkan cita-cita yang menjadi keinginannya. Minat merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. minat diukur dengan menggunakan skala minat yaitu:

- Senang dan ketertarikan
- Perhatian
- Kemauan
- Konsentrasi
- Kesadaran

c) **Lingkungan Kerja Fisik**, adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang berbentuk fisik yang mempengaruhi pekerja dengan tujuan meningkatkan kenyamanan bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik diukur dengan menggunakan skala lingkungan kerja fisik yaitu:

- Perlengkapan Dan Fasilitas,
- Lingkungan Tempat Kerja
- Suasana Kerja.

3.4. **Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

a) **Populasi**

Menurut Azwar (2013), populasi adalah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Teknik di PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan.

b) **Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Menurut Azwar (2013) Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian.

Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Total Sampling* yaitu semua anggota populasi menjadi subjek penelitian. Peneliti menggunakan pertimbangan sendiri secara sengaja dalam memilih anggota populasi yang dianggap dapat memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan yang diinginkan oleh peneliti. Pengambilan sampel sebagai responden adalah hanya pada karyawan teknik PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan yang berjumlah 72 orang.

3.5. Metode Pengumpulan data

Menurut Sugiyono (2011) berdasarkan metode pengumpulan data penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan cara: observasi, wawancara dan kuisioner. Pada penelitian ini peneliti melakukan dengan cara menyebar angket atau skala. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

3.6. Instrumen Pengumpulan Data

Skala dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert yang dimodifikasi yaitu pernyataan yang diikuti beberapa alternatif jawaban yang

menunjukkan tingkat kesesuaian subjek terhadap pernyataan (Sekaran, 2000). Skala dalam penelitian ini menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu “Sangat Sesuai” (SS), “Sesuai” (S), “Tidak Sesuai” (TS) dan “Sangat Tidak Sesuai” (STS). Penilaian jawaban berkisar antara satu sampai dengan empat untuk masing-masing aitem. Pada aitem *favourable*, pilihan SS mendapat skor 4, S mendapat skor 3, TS mendapat skor 2, STS mendapat skor 1. Pada aitem *Unfavourable*, pilihan SS mendapat skor 1, S mendapat skor 2, TS mendapat skor 3, STS m mendapat skor 4.

a) Skala Semangat Kerja

Skala semangat kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek semangat kerja yang dikemukakan oleh Tenggara (2012) yaitu kegairahan dan antusiasme, kekuatan melawan frustrasi, kualitas bertahan dan semangat berkelompok.

b) Skala Minat

Skala minat dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek minat yang dikemukakan oleh Walgito (2010) yaitu senang atau ketertarikan, perhatian, kemauan, konsentrasi dan kesadaran.

c) Skala Lingkungan Kerja Fisik

Skala disiplin kerja fisik dalam penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek lingkungan kerja menurut Sarwoto (dalam Hasanah, 2016) yaitu perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja dan suasana kerja.

3.7. Validitas dan Reliabilitas

a) Validitas Alat Ukur

Hasil penelitian yang valid yakni bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Kamaruddin, 2012).

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir total dengan skor total menggunakan teknik korelasi *Product Moment*.

b) Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. (Kamaruddin, 2013). Hal ini ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda (Kamaruddin, 2013).

Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *koefisien reliability instrument (Alpha Cronbach)* secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan.

3.8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan statistik parametrik yaitu analisis regresi ganda, karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel bebas (kompetensi dan disiplin kerja) dengan satu variabel terikat (semangat kerja). Dengan rumus sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y' : Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)
X₁ dan X₂ : Variabel independen
a : Konstanta (nilai Y' apabila X₁, X₂)
b : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Penggunaan teknik analisis regresi ganda mensyaratkan bahwa variabel penelitian harus terdistribusi normal dan hubungannya antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat harus linear, sehingga sebelum uji hipotesis dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Data diolah dengan komputer menggunakan program SPSS 24.0 *for windows*.

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dianalisis dengan menggunakan uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mendekati distribusi normal. Data dikatakan normal jika memperoleh nilai signifikan $p > 0,05$.

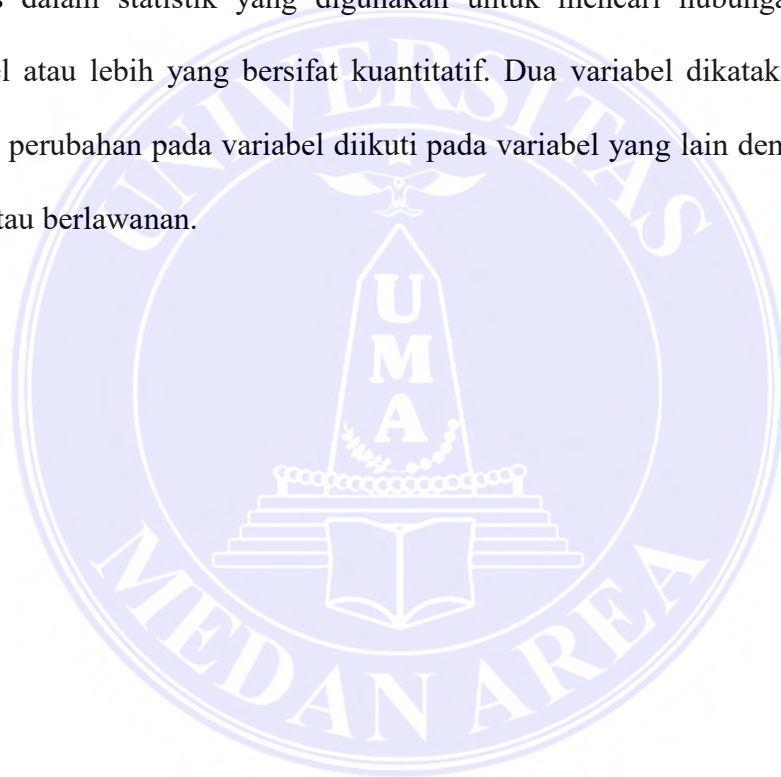
3.8.2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian yaitu variabel kualitas produk, harga dan loyalitas pelanggan memiliki

hubungan yang linier. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan uji F (Anova). Variabel pola asuh orangtua, harga diri dan motivasi belajar dikatakan memiliki hubungan yang linier jika nilai $p < 0,05$.

3.8.3. Uji Hipotesis

Korelasi dapat dikatakan hubungan. Korelasi merupakan salah satu teknik analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat kuantitatif. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan pada variabel diikuti pada variabel yang lain dengan arah yang sama atau berlawanan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Ada hubungan minat dengan semangat kerja di PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan. Dengan nilai 0,313 dan nilai antara kedua variabel tersebut sebesar 9,8% dinyatakan (lemah) sesuai dengan hasil pembahasan.
2. Ada hubungan lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja di PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan. Dengan nilai 0,284 dan nilai antara kedua variabel tersebut sebesar 8% dinyatakan (lemah) sesuai dengan hasil pembahasan.
3. Ada hubungan secara bersamaan antara minat dan lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja di PT Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Medan. Dengan nilai 0,361 dan nilai hubungan antara kedua variabel tersebut sebesar 13% dinyatakan (lemah) sesuai dengan hasil pembahasan.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu :

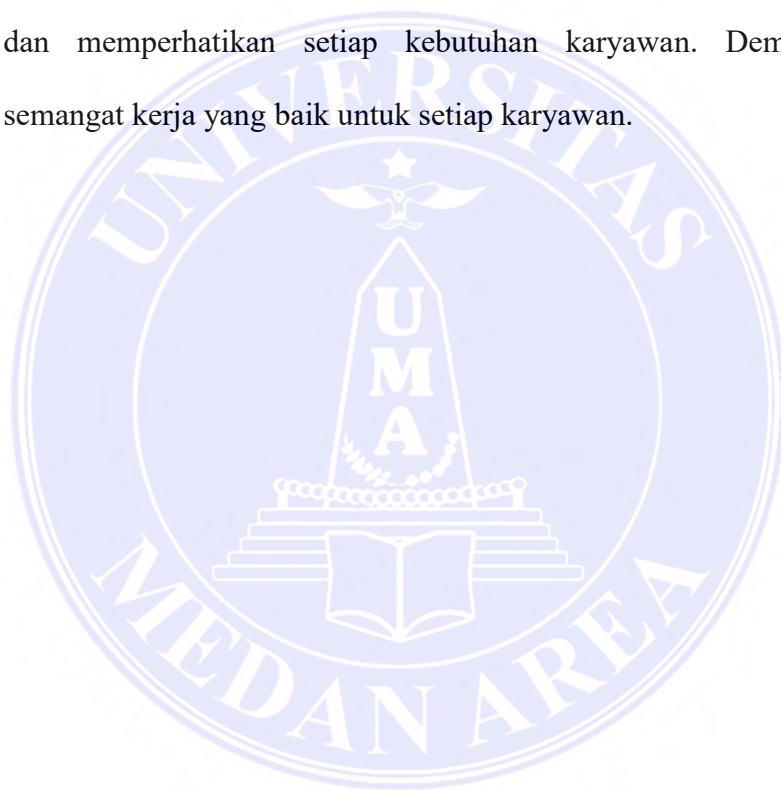
1. Bagi Karyawan

Dari hasil kesimpulan diketahui bahwa semangat kerja karyawan dalam kategori lemah, maka perlu bagi karyawan untuk lebih meningkatkan semangat kerja khususnya dalam diri seperti sadar akan tanggung jawab

dan pekerjaan yang dilakukan dimasa depan agar mendapatkan hasil yang optimal. Karyawan hendaknya dapat memilih rekan dengan semangat kerjanya yang tinggi supaya dapat membawa pengaruh positif pada semangat kerja yang dimiliki.

2. Bagi Pihak Perusahaan

Agar tetap memperhatikan kualitas (sarana dan prasarana) dalam bekerja dan memperhatikan setiap kebutuhan karyawan. Demi terciptanya semangat kerja yang baik untuk setiap karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Azwar, S. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Dianloka.
- Billy, Y.S., Susi, H., Machasin. 2012, Pengaruh Kompetensi dan Penempatan terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. IX No.2.
- Carlaw, Deming dan Friedman. 2003. *Managing and Motivating Contact Center Employees*. Singapore: Mc. Graw Hill Publishing Company.
- Chaplin, J.P. 2014. *Kamus Lengkap Psikologi Cetakan Ke-16*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dalyono. M. 2015. Psikologi Pendidikan Cetakan Ke-8. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djaali. 2012. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Djamarah, S, B. 2015. *Psikologi Belajar*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Hadi, S. 2000. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hambali, A. 2015. Psikologi Industri & Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Hasanah, R. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Service pada Pt. United Tractor Tbk Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Vol.3 No.1.
- Hendri, E 2010. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 7 No.2.
- Hermanto, M. 2017. Pengaruh Faktor Minat Kerja dan Keterampilan Terhadap Masa Tunggu Kerja Lulusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uin Sunan Ampel Surabaya. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Surabaya*.
- Hurlock, E, B. 2011. Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang. Kehidupan. Jakarta : Erlangga.
- Indrawati. 2013. Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *Jurnal Fakultas Ekonomi & Bisnis*. Vol.1 No.1.

- Kamaruddin. 2013. *Akuntansi Manajemen: Dasar-Dasar Konsep Biaya dan Pengambil Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lund.,Thomas.,Labriola,M.,Karl,C.,Bultmann,Ebbe. 2006. Physical Work Environment Risk Factors for Long Term Sickness Absence. Prospective Findings Among a Cohort of 5357 Employees in Denmark.
- Malayu, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2010. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Masfufah, R. 2012. Bimbingan Dan Konseling Islam Dengan Rational Emotive Behavior Therapy Dalam Menumbuhkan Minat Kerja Pada Remaja: Studi Kasus Seorang Remaja Lulusan Pondok Pesantren Yang Belum Bekerja Di Desa Sekaran *jurnal UIN Sunan Ampel Surabaya*.
- McGuire., McLaren, L. 2007. *The Impact of Physical Environment on Employee Commitment in Call Centres: The Mediating Role of Employee Well-Being*.
- Moekijat. 2011. *Kamus Manajemen Edisi Ke lima*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Murdani. 2012. Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dept. HRD (Human Resource Development) PT. Pulp And Paper Pangkalan Kerinci. *Jurnal Pekanbaru: Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif*.
- Nasution, S. 2015. *Didaktik Asas-Asas Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Komptitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, S. 2010. *Manajemen Personalialia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Norianggono, Y., Hamid, D., Ruhana, I. 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*. Vol.8 No.2
- Nurhasanah, S, 2015. Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit Tiga Palembang, *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.4 No.2.

- Permaningratna, P,D. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol.1 No.1.
- Pramuji, R,I. 2017. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Indramayu. *Jurnal Ilmu Keolahragaan*.
- Prasetya, A., Rahmawati, N, P. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi*. Vol.8 No.2.
- Purwanto, N. 2017. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto. N. 2013. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Rahmanto, A. 2011. Persepsi Mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknologi Bangunan FPTK UPI Tentang Minat Kerja. *Jurnal Pendidikan Universitas Sastra*.
- Riyanti, R. 2015. Peran Minat Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Bimbingan Karier Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Kompetensi Keahlian Akuntansi Smk Negeri 1 Banyudono Boyolali. *Jurnal Ekonomi Pendidikan*.
- Rosyani, D. 2017. Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Minat Kerja Dan Informasi Pekerjaan Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Program Keahlian Akuntansi Smk Swagaya 1 Purwokerto. *Jurnal Pendiidkan Akuntansi*.
- Saputro, A,H. 2013. Kontribusi Minat Kerja Dan Kemampuan Akademis Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Kelas Xi Smkn 2 Pengasih Kompetensi Keahlian Teknik Gambar Bangunan. *Jurnal Fakultas Teknik*.
- Sardiman, 2005, *Interaksi dan motifasi belajar mangajar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sedarmayanti, 2010. *Pengembangan Kepribadian*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sihombing, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.

- Siregar, A.H., Meiwana, S. 2007. Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kesejahteraan dan Pelatihan Kinerja. *Jurnal Manajemen Mutu*. Vol.2 No. 2.
- Siregar, D,P,S. 2015. Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Medan Tembung. *Jurnal Universitas Medan Area*.
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Spector. 2013. *Industrial and Organizational Psychology*. Canada : John Wiley and Son Inc.
- Sudarman, D. 2004. *Semangat Kerja*. Bandung: Erlangga.
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: alfabeta.
- Sumiwi, C,M,A,R. 2016. Hubungan Minat Terhadap Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Plambo Pernalang. *Jurnal Fakultas Psikologi*.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syaputra, S. 2017. Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. *Skripsi FEB Uin Alauddin Makasar*.
- Tenggara, B. 2012. Hubungan Kepemimpinan Demokratik Dengan Semangat Kerja Karyawan Pada Perum Jamkrindo (Kantor Pusat). *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia*.
- Tohardi, A. 2006. *Pengantar Manajemen Strategik*. Jakarta: Bina Pustaka.
- Utamajaya, I, D,G., Sriathi, A,G,A. 2015. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Walgito, B. 2010. *Bimbingan dan Konseling (Studi & Karir)*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Walgito, B. 2010. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

- Widowati, S,T. 2017. Pengaruh Kompetensi Pegawai, Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Pelayanan Di Kantor Kecamatan Patean Kabupaten Kendal. *Jurnal Fakultas Pendidikan*.
- Wijayanti, C,I,A. 2013. Pengaruh Insentif Finansial, Motiivasi Non Finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karwayan. *Jurnnal Fakultas Ekonomi Unuversitas Udaya*. Vol.2 No.3.
- Wursanto*. 2011. Dasar-Dasar Manajemen Personalia. Jakarta: Dian Pustaka.
- Yuliani, N., Pratitis, N, T. 2013. Minat Pada Profesi Guru, Semangat Kerja dan Kreativitas Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Psikologi*.
- Zainun*, B. 2007. *Manajemen Dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.

