BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Perusahaan

Gubernur Jenderal G.W Baron Van Inhof mendirikan kantor pos yang pertama kali dan membentuk Jawatan Pos, Telegraf dan Telepon (PTT) di Batavia pada tanggal 26 Agustus 1746. Pada tanggal 27 September 1945 Angkatan Muda PTT (AMPTT) mengambil alih Kantor Pusat PTT di Bandung dari Pemerintahan Militer Jepang. Tanggal tersebut juga menjadi Hari Bukti Postel.

Bidang usaha PT. Pos Indonesia bergerak dibidang jasa. Jasa yang dihasilkan antara lain : Customers Clearance, EMS (Electronic Mail Service), Kargo Point to Point, Kargo Post (Paket Pos Optimal), Kios Pos, Management Inventory, Marking and labeling / praposting, Paket Pos, Paket Pos International, Paket Pos Kilat Khusus (PPKH), Pos Express, SMS-POS, Surat Elektronik (Ratron) simpati, Surat Elektronik (Ratron) Lebaran, Surat Pos Kilat Khusus (SKK), Sytem Online Payment Post (SOPP) dan lain-lain.

Saat jawatan PTT di anggap telah memenuhi persyaratan untuk dapat Peraturan Pengganti Undang-Undang No 19 Tahun 1960, maka Jawatan PTT diubah statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel) berdasarkan Peraturan Pemerintah No.24 Tahun 1961. Agar dalam mengembangkan usahanya dapat diperoleh kebebasan bergerak yang lebih luas selanjutnya PN Postel dipecah menjadi dua badan usaha, masing-masing PN Pos

dan Giro, dan PN Telekomunikasi berdasarkan PP No.29 Tahun 1965 dan PP No.30 Tahun 1965. Status PN Pos dan Giro kemudian di ubah menjadi Perum Pos dan Giro berdasarkan PP No.9 Tahun 1978, yang kemudian disempurnakan berdasarkan PP No.24 Tahun 1984. Akhirnya untuk dapat menghadapi perkembangan dunia usaha yang semakin marak dan penuh dengan persaingan yang semakin ketat, maka diubahlah status Perum Pos dan Giro menjadi PT Pos Indonesia (Persero) yang dilaksanakan berdasarkan PP No.5 Tahun 1995 tanggal 27 Februari 1995. Perubahan status tersebut secara efektif berlaku pada tanggal 20 Juni 1995.

4.1.1.1. Visi

PT. Pos Indonesia adalah menjadi penyedia sarana komunikasi di kelas dunia dalam bentuk layanan yang profesional dan paripurna, serta peduli terhadap lingkungan sehingga mampu berkembang dengan konsep bisnis yang sehat.

4.1.1.2. Misi

1. Memperlancar komunikasi bagi manusia dan memperlancar penyelenggaraan guna menunjang peningkatan pembangunan nasional dan memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa didalam negeri dan antar bangsa
2. Menyediakan sarana komunikasi yang handal dan terpecaya bagi masyarakat guna menunjang pembangunan nasional.
3. Mengembangkan usaha yang bertumpu pada peningkatan mutu pelayanan melalui ilmu pengetahuan dan teknologi yang tepat guna mencapai kepuasan

pelanggan serta memberi nilai tambah yang optimal bagi karyawan, masyarakat dan mitra kerja.

PT. Pos Indonesia akan senantiasa berupaya untuk meningkatkan mutu layanan yang beorientasi pada kepuasan langganan dengan efisiensi dan efektivitas sumber kilmu pengetahuan dan teknologi.

4.1.2. Aspek Kegiatan Perusahaan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

Pada dasarnya usaha-usaha yang dilaksanakan oleh kantor Pos Indonesia meliputi usaha pokok dan usaha penunjang serta aneka layanan dan pelayanan usaha pos. Usaha pokok Pos terdiri dari :

1. Layanan Fisik
   a. Layanan Surat Pos
   b. Layanan Paket Pos
   c. Layanan Keuangan
   d. Layanan Filateli
2. Layanan elektronik dengan Wasantara-Net (W-NET) sebagai tulang punggungnya, untuk menyajikan fasilitas-fasilitas :
   a. Internet :
      1). Surat elektronik (E-MAIL)
      2). Warung Pos Elektronik (Warposnet)
      3). Internet untuk jaringan korporasi (Coorporate Net working)

b. Elektronik Data Interchange (EDI) untuk membantu jaringan komunikasi berbagai data, antara lain :

1. Surat bisnis elektronik (SBE) :
    a. Direct mail
    b. Weselpos elektronik
    c. Advertansi elektronik
    d. Internet hibrida
2. Usaha penunjang terdiri dari :
    a. Penyewaan ruang atau tempat
    b. Usaha transportasi
    c. Freight and forwading
    d. Belanja lewat pos

c. Berbagai layanan keagenan (pelayanan jasa keagenan yang dilakukan oleh PT Pos Indonesia untuk kepentingan pihak ketiga), yang meliputi :

1. Penabungan dan pembayaran untuk Bank Tabungan Negara (BTN)
2. Takesra dan Kukesra
3. Pembayaran telepon
4. Pembayaran pajak-pajak
5. Pemotongan pensiun eks bank kreditur
6. Pembayaran pensiun TASPEN dan ASABRI
7. Penjualan benda untuk direktorat pajak

4.1.3. Layanan Pos terdiri dari :

1. Surat Pos

Merupakan layanan standar pengiriman berita yang tersedia semua kantor pos dengan tarif seragam, baik untuk perhubungan di dalam maupun di luar negeri. Jenis surat pos antara lain : Surat, Kartu Pos, Warkat Pos, Barang cetakan, Majalah sekogram (braille) dan bungkusan.

2. Surat Kilat

Merupakan layanan kiriman Pos dalam negeri yang menjangkau seluruh Indonesia dengan skala prioritas kecepatan dalam penyaluran dan pengantarnya.

3. Surat Kilat Khusus (SKH)

Merupakan layanan yang terdokumentasi sebagai solusi tepat kiriman pos dalam negeri sehingga dapat dilakukan jejak guna mengetahui status kiriman. Jaringan SKH tersebar di 22 kota di Indonesia dengan waktu tempuh 24 jam sampai 48 jam.

4. Ratron

Merupakan layanan surat elektronik yang merupakan hibrida atau surat secara fisik dengan kombinasi transmisi data melalui jaringan telekomunikasi. Hasil transper data berupa copy naskah asli akan diantar kepada alamat penerima.

5. Express Mail Service (EMS)

Merupakan layanan pengiriman berita atau barang sebagai solusi tepat kiriman pos internasional dengan fasilitas jejak lacak guna mengetahui status kiriman. Jaringan EMS tersebar di 46 negara terkemuka dengan waktu tempuh antara satu sampai dengan tiga hari.

6. Ratron Simpati

Merupakan layanan surat elektronik untuk bebagai ucapan simpati. Hasil transper data berupa pesan pribadi dalam bentuk surat ataupun kartu ucapan akan diantarkan ke alamat yang akan dituju.

7. Surat Bisnis Elektronik (SBE)

Merupakan layanan hibrida antara transmisi data elektronik dengan fisik surat pos. Jenis layanan ini sangat cepat untuk pengiriman surat atau berbagai jenis tagihan dalam jumlah besar sehingga merupakan solusi korespondensi misal : Layanan SBE sementara baru terdapat disentral pengolahan pos Jakarta.

8. Wesel Pos

Merupakan layanan transper uang sebagai solusi kiriman uang keseluruh Indonesia.

Tersedia beberapa jenis layanan tambahan untuk wesel pos yang terdiri dari :

a. Wesel Kilat
b. Wesel Kilat Khusus
c. Wesel pos elektronik (Westron)
d. Wesel pos berlangganan
e. Wesel pos luar negeri ke dari beberapa Negara

9. Giro Pos

Merupakan layanan keuangan untuk penampungan, penyimpanan dan pembayaran berbagai transaksi, baik untuk pemegang rekening perorangan maupun perusahaan atau keperluan bisnis di seluruh Indonesia.

10. Cek Pos Wisata (CPW)

Merupakan layanan keuangan sebagai dana perjalanan karena dapat di uangkan di semua kantor pos. Tersedia beberapa harga nominal CPW mulai dari Rp 10.000 sampai dengan Rp 25.000. Beberapa hotel, travel biro dan tempat-tempat lainnya yang telah menerima CPW sebagai alat pembayaran.

11. Paket Pos

Merupakan layanan untuk pengiriman barang yang dapat dilakukan di semua kantor pos baik untuk perhubungan domestik maupun internasional, terdiri dari :

a. Paket pos darat atau laut untuk perhubungan darat atau laut

b. Paket pos udara untuk perhubungan udara

12. Filateli

Merupakan upaya peningkatan kualitas dan memperkaya kazanah hobi mengumpulkan perangko atau filateli, telah dikembangkan pula produk-produk filateli yang lebih atraktif dengan tema penerbitan bervariasi. Filateli adalah benda koleksi yang banyak diminati para penggemarnya, maka usaha bisnis filateli telah ditangani oleh satu divisi agar lebih fleksibel dan akrab dalam melangkah bersama filateli dalam masyarakat.

13. Belanja Lewat Pos (BLP)

Merupakan solusi belanja jarak jauh berbagai produk. Manfaat bagi konsumen adalah mendapatkan produk-produk pilihan dengan harga yang sama diseluruh Indonesia. Deksripsi dan ilustrasi produk digelar dalam satu brosur yang

diterbitkan secara berkala. BLP dapat langsung mengakses pasar nasional tanpa harus membangun jaringan distribusi sendiri.

14. Pos Plus

Merupakan layanan dengan nilai tambah yang dikemas melalui sarana pelayanan pos plus sehingga layanan pos lebih "*customized*" sesuai dengan kebutuhan pelanggan, terdiri dari :

a. Kiriman hari ini sampai (KHIS)

b. Kiriman esok sampai (KES)

c. Penangan khusus atas kiriman

15. Wasantara Net (W-NET)

Merupakan layanan pertukaran informasi melalui internet sebagai solusi komunikasi baik untuk lingkup dalam maupun luar negeri.

16. Pos Serba Ada (Poserba)

Merupakan pengembangan fasilitas pelayanan fisik kantor pos dengan mengacu pada konsep "*one stop shopping*". Hadir untuk melayani tuntas segala kebutuhan tentang pos yang dikemas dalam tatanan arus untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi setiap pengunjung yang datang. Poserba menyediakan semua kebutuhan yang berhubungan dengan pos dan berbagai alat tulis termasuk kartu ucapan dan benda filateli dalam kemasan khusus. Poserba berada baik di kantor pos maupun di tempat yang lain yang strategis.

17. Pos Pemasaran Keliling

Merupakan perekayasaan kapasitas layanan pengantar pos yang lain selain mengantarkan kiriman pos juga ditambah dengan pelayanan kebutuhan pos

lainnya seperti penjualan benda pos dan materai, penerimaan kiriman pos, dan lain-lain sehingga lebih mendekatkan kepada layanan pos pada masyarakat. Posarling hadir mengunjungi masyarakat setiap hari dengan sepeda motor dan seragam khas serta di lengkapi dengan bunyi melodi yang menandai kehadiran porsaling yang siap untuk memberikan layanan pos.

18. Hallo Pos 161

Merupakan kemudahan untuk dapat menghubungi kantor pos melalui saluran pos melalui saluran telepon yang praktis yang diwujudkan dalam Hallo Pos 161 yang merupakan media informasi dan layanan pos. Pelayanan ini bertujuan agar pelanggan hemat waktu dan biaya serta merupakan upaya untuk selalu dekat dengan jangkauan pelayanan pos.

4.1.4. Struktur Organisasi

PT Pos Indonesia (PERSERO) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di lingkungan Departemen Perhubungan, di pimpin oleh suatu direksi yang bertanggung jawab kepada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Bentuk struktur yang digunakan PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung adalah bentuk *Line and Staf Organization* (Garis dan staf), bentuk ini biasanya digunakan pada perusahaan-perusahaan besar yang memiliki kesatuan perintah. Struktur organisasi PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT Pos Indonesia (PERSERO) Banundg Nomor 28A/RIRUT/ 1999 tentang organisasi, disusun dalam tiga tingkatan, yaitu tingkat pusat, tingkat daerah, dan tingkat unit pelaksana teknis.

Organisasi tingkat pusat terdiri atas :

1. Direksi
2. Direktorat Operasi
3. Direktorat perencanaan, Teknis dan Sarana
4. Direktorat Keuangan
5. Direktorat Sumber Daya Manusia
6. Satuan Pengawas Intern
7. Sekretariat Perusahaan
8. Pusat Penelitian dan Pengembangan

Adapun struktur organisasi pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) secara jelas dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:



Sumber : Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

4.1.5. Deskripsi Jabatan

Uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi tingkat pusat :

a. Direksi
    a. Memimpin, mengurus dan mengelola perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan serta senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.
    b. Menyiapkan rencana jangka panjang serta rencana kerja dan anggaran tahunan perusahaan.
    c. Mengangkat dan memberhentikan pegawai perseroan sesuai dengan peraturan kepegawaian.
    d. Menetapkan gaji, pensiun/jaminan hari tua dan penghasilan lain bagi para pegawai perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi perusahaan.
    e. Memberikan segala keterangan tentang keadaan dan jalannya perusahaan, baik dalam bentuk laporan tahunan, maupun laporan berkala menurut cara dan waktu yang telah ditentukan dalam anggaran dasar perusahaan.
b. Direktorat Operasi
    a. Membina dan mengendalikan kegiatan pelayanan jasa komunikasi, logistic serta jasa keuangan/keagenan dan filateli, baik untuk hubungan dalam negeri maupun luar negeri.
    b. Membina dan mengembangkan operasi pelayanan serta jaringan unit dan titik layanan.

c. Mengendalikan dan mengelola kegiatan usaha bisnis pelayanan jasa.
d. Menetapkan jaringan lalu lintas pos dan jaringan layanan serta kebijakan penetapan modal transportasi serta pengembagnag fasilitas fisik pelayanan.

c. Direktorat Perencanaan, Teknik dan Sarana
   a. Melakukan pembinaan dan penyelenggaraan kegiatan perencanaan strategis serta pengelolaan dan pengolahan data.
   b. Menetapkan kebijakan dan analisis kebutuhan teknologi dan sarana kebutuhan teknologi.
   c. Menyelenggarakan kegiatan kesekretariatan Direktorat Perencanaan, Teknik dan Sarana.
d. Direktorat Keuangan
   a. Melakukan pengendalian keuangan perusahaan meliputi penetapan dan pengembangan kebijaksanaan sistem dan prosedur akuntansi keuangan anggaran dan investasi serta struktur biaya dan harga pokok industri.
   b. Melakukan pengelolaan keuangan melliputi penetapan pengembangan kebijaksanaan pengelolaan keuangan, pengelolaan kas dan pengendalian penyertaan modal karyawan.
e. Direktorat Sumber Daya Manusia
   a. Melakukan pengelolaan dan penyelenggaraan pelatihan sumber daya manusia.
   b. Melakukan perencanaan dan pengembangan pengorganisasian dan sistem manajemen.
   c. Melakukan pengelolaan kesejahteraan.

f. Satua Pengawas Intern (SPI)
    a. Melakukan pemeriksaan, pengujian dan penilaian terhadap pengendalian manajemen, peningkatan pengekonomisan, keefesienan dan keefektifan.
    b. Melakukan pemeriksaan, pengjian dan penilaian terhadap pengolahan dan pertanggung jawaban keuangan serta kinerja usaha.
    c. Melakukan pengkoordinasian pengelolaan tugas pemeriksaan serta melaksanakan tata usaha dan rumah tangga pengawasan intern.
g. Sekretaris Perusahaan
    a. Melakukan penyelenggaraan kesekretaritan Direktur Utama, Pengkoordinasian dan penyajian informasi perusahaan.
    b. Melakukan penyelenggaraan hubungan masyarakat dan keprotokolan.
    c. Melakukan penelahaan perundang-undangan, penanganan masalah hukum dan perikatan.
    d. Melakukan penyelenggaraan hubungan kerjasama luar negeri/internasional.
    e. Melakukan penyelenggaraan dan pengelolaan rumah tangga kantor pusat.
h. Pusat Perencanaan dan Penelitian Terapan
    a. Melakukan penyelenggaraan dan/atau pengelolaan kegiatan penelitian terapan, baik dalam bidang opeerasi maupun non operasi yang tidak dapat memberikan manfaat yang layak bagi perusahaan guna menunjang keberhasilan perusahaan.
    b. Melakukan penyelenggaraan kerjasama teknik dan proyek.

PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung menggunakan sistem desentralisasi dalam hal struktur organisasi dan pendelegasian wewenang dalam perusahaan. Hal ini terlihat adanya direktorat-direktorat yang memegang kekuasaan dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama. Sehingga para karyawan yang berada dibawah kepemimpinan direktorat-direktorat tidak bertanggung jawab secara langsung kepada Direktur Utana, tetapi bertanggung jawab dan melaksanakan perintah dari direktur masing-masing.

4.1.6 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung yang berjumlah 410 orang kemudian diambil 81 responden sebagai sampel. Berikut adalah karakteristik responden mencakup jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Karakteristik ini masing-masing responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Dristirbusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	F	%
1	Laki-laki	50	61,73 %
2	Perempuan	31	38,27 %
Total		81	100 %

Sumber : Hasil Data Olah 2011

Tabel 4.1 menggambarkan mengenai distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 81 responden yang diteliti, sebanyak 50 responden (61,73%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 31 responden (38,27%) berjemis kelamin perempuan. Sehingga dapat disimpukan

bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung tersebut yang dibutuhkan untuk tenaga opersionalnya adalah laki-laki.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	F	%
1	<25 tahun	7	8,64%
2	25-35 tahun	32	39,51%
3	36-45 tahun	30	37,04%
4	> 46	12	14,81%
Total		81	100 %

Sumber : Hasil Data Olah 2010

Tabel 4.2 menggambarkan distribusi responden berdasarkan usia. Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 81 responden yang diteliti, sebanyak 32 responden (39,51%) berusia 25-35 tahun, 30 responden (37,04%) berusia 36-45 tahun, sedangkan 12 responden (14,81%) berusia > 46 tahun. Hal ini dikarenakan Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung jarang melakukan perekrutan karyawan baru sehingga usia responden berkisar antara 25-45 tahun sebanyak (76,55%).

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	F	%
1	SMA	19	23,46%
2	D3	26	32,10%
3	S1	30	37,04%
4	S2	6	7,41%
Total		81	100 %

Sumber : Hasil Data Olah 2010

Tabel 4.3 menggambarkan distribusi responden berdasarkan pendidikan. Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 81 responden yang diteliti, sebanyak

30 responden (37,04%) berpendidikan sarjana S1, 26 responden (32,10%) berpendidikan diploma D3, sedangkan 19 responden (23,46%) berpendidikan SMA.

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	F	%
1	< 10 tahun	23	28,40%
2	11-20 tahun	34	41,98%
3	21-30 tahun	16	19,75%
4	31-40 tahun	8	9,88%
Total		81	100 %

Sumber : Hasil Data Olah 2010

Tabel 4.4 menggambarkan distribusi responden berdasarkan masa kerja. Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 81responden yang diteliti, sebanyak 34 responden (41,98%) memiliki masa kerja 11-20 tahun, 23 responden (28,40%) memiliki masa kerja kurang 10 tahun, 16 responden (19,75%) memiliki masa kerja 21-30 tahun, sedangkan 8 responden (9,88%) memiliki masa kerja 31-40 tahun. Hal ini dikarenakan Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah cukup lama berdiri sehingga masa kerja responden berkisar 11-20 tahun sebanyak 34 responden (41,98%).

4.2. Pembahasan Penelitian

4.2.1 Lingkungan kerja pada PT Pos Indonesia (Persero)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pada tabel 4.6 disajikan persentase skor tanggapan responden yang berjumlah 81

orang responden mengenai lingkungan kerja pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Untuk menetapkan peringkat dalam setiap indikator yang diteliti, dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

Keterangan:

a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Hasil pengolahan data untuk variabel lingkungan kerja ditunjukkan pada tabel 4.5 dibawah ini :

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja	968	1215	79,67%	Baik
2. Temperatur di Tempat Kerja	597	810	73,70%	Baik
3. Kelembaban di Tempat Kerja	624	810	77,04%	Baik
4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja	572	810	70,62%	Baik
5. Kebisingan di Tempat Kerja	617	810	76,17%	Tinggi
6. Bau-bauan di Tempat Kerja	574	810	70,86%	Baik
7. Tata Warna di Tempat Kerja	578	810	71,36%	Baik
8. Dekorasi di Tempat Kerja	646	810	79,75%	Baik

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
9. Musik di Tempat Kerja	681	810	84,07%	Baik
10. Keamanan di tempat kerja	601	810	74,20%	Baik
11. Komunikasi antara bawahan dengan atasan	1000	1215	82,30%	Baik
12. Hubungan antar sesama karyawan	1322	1620	81,60%	Baik
Total	8780	11340	77,43%	**Baik**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.5 di atas, menunjukan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, secara total (simultan) berada dalam kategori baik dengan skor 77,43%. Pada lingkungan fisik seperti penerangan atau pencahayaan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah baik, demikian juga pengaturan temperatur udara, kelembaban udara, sirkulasi udara, aroma, tata warna dekorasi sudah baik. Bahkan untuk ketersediaan sarana hiburan berupa alunan musik sudah sangat baik. Kemudian untuk lingkungan non fisik, seperti keamanan ditempat kerja juga sudah terjamin. Demikian juga hubungan atasan bawahan dan hubungan sesama rekan kerja sudah terjalin dengan baik.

Pendekatan lain untuk mengetahui lingkungan kerja dapat dilakukan dengan melakukan penilaian secara parsial, yaitu penilaian terhadap indikator-indikator lingkungan kerja. Pendekatan ini penting untuk memperoleh gambaran lebih tajam dan rinci bagaimana lingkungan kerja itu diterapkan. Hasil dari penilaian parsial dapat digunakan untuk mengetahui aspek mana saja yang sudah berjalan baik dan aspek mana yang masih perlu dilakukan untuk tindakan

perbaikan. Penilaian terhadap indikator tersebut akan diuraikan satu persatu berikut ini.

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Dengan penerangan yang baik baik, karyawan bisa bekerja dengan baik sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya cahaya yang kurang jelas di tempat kerja, akan menghambat pekerjaan karyawan yang pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Lebih rinci tabel 4.6 menunjukkan tentang penerangan atau pencahayaan di tempat karyawan bekerja pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Pencahayaan yang baik dapat menghasilkan pekerjaan yang baik pula	364	405	89.88%	Sangat baik
2. Pencahayaan pada tempat kerja membangun kondisi menjadi lebih baik	286	405	70.62%	Cukup
3. Pencahayaannya tidak terlalu terang sehingga suhu tidak terlalu panas	318	405	78.52%	Baik
Total	968	1215	79.67%	**Baik**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.6 di atas, menunjukan bahwa penerangan atau pencahayaan pada Kantor Pusat PT Pos

Indonesia (Persero) Bandung berada dalam kategori baik dengan mendapat skor 79,67%. Artinya pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung pencahayaan tidak terlalu terang sehingga membangun kondisi yang lebih baik ditempat kerja dan pada akhirnya menghasilkan pekerjaan yang baik pula.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Temperatur udara di tempat kerja bisa mempengaruhi kondisi karyawan, dengan temperatur yang terlalu tinggi stamina karyawan cepat terkuras, sebaliknya dengan temperatur yang terlalu rendah membuat karyawan agak kaku dalam melakukan aktivitasnya karena kedinginan. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, perlu dilakukan pengaturan suhu ruangan yang sesuai untuk kondisi pekerjaan yang sedang dilakukan, misalnya untuk pekerjaan yang tidak memerlukan energi yang banyak suhu ruangan bisa diatur agar tidak terlalu dingin, namun untuk jenis pekerjaan yang membutuhkan energi banyak, suhu ruangan bisa diatur agak dingin. Lebih rinci tabel 4.7 berikut menunjukkan tentang temperatur udara di tempat karyawan bekerja pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Tabel 4.7
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Temperatur di Tempat Kerja

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor actual	Kriteria
1. Di ruangan terasa panas, sehingga karyawan merasa tidak nyaman	313	405	77,28%	Baik
2. Temperatur di dalam ruangan terasa nyaman, sehingga karyawan betah bekerja.	284	405	70,12%	Baik
Total	**597**	**810**	**73,70%**	**Baik**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.7 di atas, menunjukan bahwa temperatur udara pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja. Artinya pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung temperatur ruangan sudah dikondisikan senyaman mungkin bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan.

3. Kelembaban Udara di Tempat Kerja

Kelembaban udara di tempat kerja akan mempengaruhi kesehatan karyawan, kelembaban yang terlalu tinggi membuat karyawan cepat merasa lelah sehingga akan menggangu aktivitasnya. Kelembaban udara bisa diatasi dengan pengaturan sirkulasi udara. Dengan sirkulasi udara yang baik, didukung dengan alat pengatur suhu ruangan membuat kelembaban udara tetap normal. Lebih rinci tabel 4.8 berikut menunjukkan tentang kelembaban udara di tempat karyawan bekerja pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

Tabel 4.8
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Kelembaban Udara

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor actual	Kriteria
1. Kondisi kelembaban udara di ruangan baik, sehingga karyawan merasa betah	317	405	78,27%	Baik
2. Fisik saya terasa gampang lelah disebabkan tingkat kelembapan yang tinggi, yang menimbulkan kebutuhan akan oksigen saya semakin banyak	307	405	75,80%	Baik
Total	**624**	**810**	**77,04%**	**Baik**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.8 di atas, menunjukan bahwa kelembaban udara tempat karyawan bekerja pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah dalam kondisi yang normal. Artinya pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung kelembaban udara tidak sampai menggangu karyawan dalam melakukan aktivitasnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Sirkulasi udara di tempat kerja dibutuhkan untuk menjaga kecukupan penyerapan oksigen, sirkulasi udara yang tidak baik menyebabkan kandungan oksigen diudara menjadi rendah sehingga bisa menyebabkan sesak napas. Kekurangan oksigen dalam darah akan menurunkan kondisi fisik seseorang, sehingga akan mempengaruhi aktivitasnya. Lebih rinci tabel 4.9 berikut menunjukkan tentang sirkulasi udara di tempat karyawan bekerja pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

Tabel 4.9
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Sirkulasi Udara

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor actual	Kriteria
1. Kualitas udara di tempat kerja kurang baik	290	405	71,60%	Baik
2. Fentilasi udara ditempat kerja cukup baik	282	405	69,63%	Baik
Total	**572**	**810**	**70,62%**	**Baik**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.9 di atas, menunjukan bahwa sirkulasi udara tempat karyawan bekerja pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah ditata dengan baik. Artinya pada

Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung sirkulasi udara sudah diatur agar kebutuhan oksigen bagi orang yang berada dalam ruangan tercukupi.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan di tempat kerja bisa menggangu konsentrasi para karyawan, hal ini akan sangat menggangu karyawan dalam bekerja, apalagi untuk pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi. Dengan terganggunya konsentrasi karyawan akan menurunkan produktivitas kerja sehingga akan merugikan organisasi. Lebih rinci tabel 4.10 berikut menunjukkan tentang kebisingan di tempat karyawan bekerja pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

Tabel 4.10
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Kebisingan di Tempat Kerja

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Saya merasa terganggu dengan keramaian di sekitar kantor	332	405	81,98%	Tinggi
2. Kebisingan, daerah disekitar kantor menyebabkan pengganggguan pendengaran	285	405	70,37%	Baik
Total	**617**	**810**	**76,17%**	**Tinggi**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.10 di atas, menunjukan bahwa kebisingan di tempat karyawan bekerja pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung termasuk tinggi. Hal ini cukup beralasan mengingat Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung berada dekat dengan jalan raya. Disamping itu banyaknya orang yang datang juga tentunya akan ikut berperan dalam menambah kebisingan di tempat kerja.

6. Bau-bauan di Tempat Kerja

Aroma yang tidak enak ditempat kerja dapat menimbulkan pencemaran udara yang dapat menggangu kesehatan para pekerja. Biasanya untuk menjaga aroma ditempat kerja agar tetap segar dilakukan dengan meletakkan wewangian pada air conditioner. Lebih rinci tabel 4.11 berikut menggambarkan tentang bau-bauan di tempat karyawan bekerja pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Tabel 4.11
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Bau-bauan di Tempat Kerja

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor actual	Kriteria
1. Kebersihan wc kurang terjaga, sehingga muncul bebauan tidak sedap	285	405	70,37%	Baik
2. Kualitas tempat sampah sudah proporsional	289	405	71,36%	Baik
Total	**574**	**810**	**70,86%**	**Baik**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.11 di atas, menunjukan bahwa kebersihan WC pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah terjaga dengan baik. Demikian juga dengan ketersediaan tempat sampah, sudah mencukupi. Dengan tersedianya tempat sampah, kebersihan ruangan tetap terjaga.

7. Tata Warna Ruangan di Tempat Kerja

Warna bisa mempengaruhi perasaaan seseorang, yaitu bisa menimbulkan rasa senang, sedih dan rasa lainnya.. Tata warna biasanya tidak terlepas dari dekorasi, namun disini akan dijelaskan tersendiri. Lebih rinci tabel 4.12 berikut menggambarkan tentang tata warna di ruangan tempat karyawan bekerja pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Tabel 4.12
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Tata Warna Ruangan Tempat Kerja

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Dinding tempat kerja catnya bervariasi sehingga enak dipandang	278	405	68,64%	Baik
2. Ketepatan warna di ruangan kerja menciptakan suasana kerja menjadi lebih menarik	300	405	74,07%	Baik
Total	**578**	**810**	**71,36%**	**Baik**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.12 di atas, menunjukan cat warna ruangan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung masih menarik. Demikian juga dengan ketepatan pemilihan warna di ruangan kerja, sudah serasi.

8. Dekorasi Ruangan di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk

bekerja. Lebih rinci tabel 4.13 berikut menggambarkan tentang dekorasi ruangan tempat karyawan bekerja pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Tabel 4.13
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Dekorasi Ruangan Tempat Kerja

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor actual	Kriteria
1. Nuansa bangunan tempo dulu (klasik), menciptakan kenyamanan tersendiri dalam bekerja	363	405	89,63%	Sangat Baik
2. Tempat kerja tidak luas dan sempit disebabkan terlalu banyaknya barang yang tidak perlu	283	405	69,88%	Baik
Total	**646**	**810**	**79,75%**	**Baik**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.13 di atas, menunjukan nuansa bangunan tempo dulu pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung menciptakan kenyamanan tersendiri bagi karyawan. Demikian juga dengan luas ruang yang digunakan, terasa luas karena barang-barang yang dibutuhkan saja yang ada diruangan.

9. Musik di Tempat Kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja, karena musik mampu merangsang otak. Lebih rinci tabel 4.14 berikut menggambarkan tentang musik yang tersedia di tempat karyawan bekerja pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Tabel 4.14
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Musik di Tempat Kerja

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Terdapat banyak kerusakan sound sistem pada beberapa tempat	318	405	78,52%	Tinggi
2. Musik yang saya dengarkan, sedikit mengobati kejenuhan saya terhadap rutinitas perkantoran	363	405	89,63%	Sangat baik
Total	**681**	**810**	**84,07%**	**Baik**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.14 di atas, menunjukan bahwa banyak terdapat kerusakan sound system pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Musik yang didengarkan oleh karyawan sedikit dapat mengobati kejenuhan yang dirasakan oleh karyawan terhadap rutinitas perkantoran.

10. Keamanan di Tempat Kerja

Keamanan ditempat kerja mutlak diperlukan oleh setiap karyawan, dengan terjaminnya keamanan dalam bekerja membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja tanpa perlu merasa was-was. Lebih rinci tabel 4.15 berikut menggambarkan tentang jaminan kemanan karyawan bekerja pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Tabel 4.15
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Keamanan di Tempat Kerja

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor actual	Kriteria
1.Jumlah sekuriti di beberapa sisi tempat kerja sudah jauh lebih baik	283	405	69,88%	Baik
2.Suasana yang aman dalam bekerja dapat membuat pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik	318	405	78,52%	Baik
Total	601	810	74,20%	**Baik**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.15 di atas, menunjukan ketersediaan petugas keamanan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah mencukupi. Suasana yang aman dalam bekerja dapat membuat pegawai menyelesaikan tugas dengan baik.

11. Hubungan Karyawan Dengan Atasan

Hubungan baik antara karyawan dengan atasan sangat penting untuk menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Dengan adanya hubungan baik antara karyawan dengan atasan membuat karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya Lebih rinci tabel 4.16 berikut menggambarkan tentang hubungan karyawan dengan atasan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Tabel 4.16
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Hubungan Karyawan Dengan Atasan

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis	376	405	92,84%	Sangat Tinggi
2. Atasan jarang memberikan penghargaan dan pujian	307	405	75,80%	Tinggi
3. Kebebasan berpendapat dalam rapat bersama staf pimpinan tidak ada	317	405	78,27%	Tinggi
Total	**1000**	**1215**	**82,30%**	**Baik**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.16 di atas, menunjukan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis. Namun atasan masih kurang sering memberikan penghargaan dan pujian terhadap bawahan. Demikian juga dengan kebebasan berpendapat dalam rapat bersama staf pimpinan dirasakan masih kurang.

12. Hubungan Antar Karyawan

Selain dengan atasan, karyawan juga perlu membina hubungan baik dengan karyawan lainnya guna menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Dengan adanya hubungan baik antara sesama rekan kerja membuat karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya Lebih rinci tabel 4.17 berikut menggambarkan tentang hubungan antara sesama karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Tabel 4.17
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Hubungan Sesama Karyawan

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor actual	Kriteria
1. Penyampaian informasi antar pegawai dapat mempercepat pengerjaan tugas yang diberikan oleh pimpinan	323	405	79,75%	Sangat Tinggi
2. Saya merasa cocok terhadap sesama teman sekerja disini	296	405	73,09%	Tinggi
3. Saya percaya bahwa teman-teman disini memahami saya	346	405	85,43%	Tinggi
4. Saya merasa bahwa teman-teman disini dapat diajak bekerja sama	357	405	88,15%	Sangat Tinggi
Total	**1322**	**1620**	**81,60%**	**Baik**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.17 di atas, menunjukan penyampaian informasi antar pegawai pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dapat mempercepat pengerjaan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Pada umumnya pegawai sudah merasa cocok dengan teman sekerja dan percaya bahwa teman-temannya memahami dirinya dan dapat diajak bekerjasama.

4.2.2. Semangat kerja pada PT Pos Indonesia (Persero)

Semangat kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja. Pada tabel 4.18 disajikan persentase skor tanggapan responden yang berjumlah 81 orang responden mengenai semangat kerja pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Tabel 4.18
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Variabel Semangat kerja

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Konsentrasi Kerja	507	810	62,59%	Cukup
2. Ketelitian	613	810	75,68%	Tinggi
3. Hasrat Untuk Maju	1231	1620	75,99%	Tinggi
4. Kebanggaan Karyawan	603	810	74,44%	Tinggi
5. Kepuasan Karyawan	1184	1620	73,09%	Tinggi
6. Labour Turn Over	905	1215	74,49%	Rendah
7. Tingkat Absensi	595	810	73,46%	Tinggi
8. Tanggung Jawab	909	1215	74,81%	Tinggi
9. Lancarnya Aktivitas	597	810	73,70%	Tinggi
Total	**7144**	**9720**	**73,50%**	**Tinggi**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.18 di atas, menunjukan bahwa semangat kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, secara total (simultan) berada dalam kategori tinggi dengan mendapat skor 73,50%. Artinya karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, memiliki ketelitian yang tinggi dalam bekerja, didukung dengan hasrat yang tinggi untuk maju. Disamping itu karyawan memiliki kebanggan bekerja di PT.Pos Indonesia, sehingga perputaran tenaga kerja rendah dan tingkat absensi karyawan menjadi rendah. Namun sayangnya konsentrasi karyawan dalam bekerja masih kurang.

Pendekatan lain untuk mengetahui lebih jauh semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan penilaian secara parsial, yaitu penilaian terhadap indikator-indikator semangat kerja. Pendekatan ini penting untuk memperoleh gambaran lebih rinci bagaimana semangat kerja karyawan. Hasil dari penilaian parsial dapat digunakan untuk mengetahui aspek mana saja yang sudah berjalan

baik dan aspek mana yang masih perlu tindakan perbaikan. Penilaian terhadap indikator tersebut akan diuraikan satu persatu berikut ini.

1. Konsentrasi

Tabel 4.19
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Konsentrasi

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Sebelum bekerja, pikiran saya selalu terpusat pada pekerjaan	303	405	74,81%	Tinggi
2. Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya walaupun di sekitar kantor terdapat event/acara yang sangat menarik sekalipun	204	405	50,37%	Kurang
Total	**507**	**810**	**62,59%**	**Cukup**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.19 di atas, menunjukan konsentrasi pegawai pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung cukup tinggi. Pada umumnya pegawai tidak kesulitan memusatkan pikiran pada pekerjaan, namun pegawai jarang menyelesaikan pekerjaan jika di sekitar kantor terdapat event/acara yang sangat menarik.

2. Ketelitian

Tabel 4.20
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Ketelitian

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Dalam pengerjaan hasil akhir tugas kantor, saya selalu mengoreksinya kembali dan tidak pernah ada kesalahan.	333	405	82,22%	Tinggi
2. Saya memeriksa peralatan kerja saya dengan teliti sebelum bekerja atau berangkat kerja	280	405	69,14%	Tinggi
Total	**613**	**810**	**75,68%**	**Tinggi**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.20 di atas, menunjukan ketelitian pegawai pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung termasuk tinggi. Pada umumnya pegawai jarang melakukan keteledoran yang memunculkan kesalahan dalam penyelesaian akhir pekerjaan. Pegawai juga senantiasa memeriksa peralatan kerja dengan teliti sebelum bekerja atau berangkat kerja.

3. Hasrat Untuk Maju

Tabel 4.21
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Hasrat Untuk Maju

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Saya memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik	303	405	74,81%	Tinggi
2. Saya berambisi penuh terhadap pekerjaan yang akan saya lakukan	294	405	72,59%	Tinggi
3. Saya berangkat kerja dengan hati gembira, berhasrat memajukan perusahaan dan berambisi meningkatkan intensitas kemampuan yang saya punya	301	405	74,32%	Tinggi
4. Saya percaya bahwa saya dapat bekerja lebih baik lagi	333	405	82,22%	Tinggi
Total	**1231**	**1620**	**82,22%**	**Tinggi**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.21 di atas, menunjukan bahwa pegawai pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung memiliki hasrat yang tinggi untuk maju. Pada umumnya pegawai memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik dan berambisi penuh terhadap pekerjaan yang akan dia lakukan. Pegawai juga biasanya berangkat kerja

dengan hati gembira, berhasrat memajukan perusahaan dan berambisi meningkatkan intensitas kemampuan yang dia punya serta percaya dapat bekerja lebih baik lagi.

4. Kebanggaan Karyawan

Tabel 4.22
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Kebanggaan Karyawan

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor actual	Kriteria
1. Saya bangga dengan hasil pekerjaan yang telah saya lakukan, untuk sekian lama di kantor ini	273	405	67,41%	Cukup
2. Saya akan mengabdikan diri, sampai akhir hidup saya untuk memajukan PT POS (Persero) Indonesia, menyebar ke hati masyarakat Indonesia	330	405	81,48%	Tinggi
Total	**603**	**810**	**74,44%**	**Tinggi**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.22 di atas, menunjukan kebanggaan pegawai pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung terhadap tempatnya bekerja. Pada umumnya pegawai bangga dengan hasil pekerjaan yang telah dia lakukan dan berjanji akan mengabdikan diri, sampai akhir hidupnya untuk memajukan PT POS (Persero) Indonesia.

5. Kepuasan Karyawan

Tabel 4.23
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Kepuasan Karyawan

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Ada perasaan puas bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya	301	405	74,32%	Tinggi
2. Saya menyenangi pekerjaan di sini	315	405	77,78%	Tinggi
3. Ada perasaan puas bila hasil pekerjaan saya mutunya lebih baik	280	405	69,14%	Tinggi
4. Dengan imbalan yang saya peroleh sekarang ini saya merasa perlu untuk bekerja dengan lebih baik.	288	405	71,11%	Tinggi
Total	**1184**	**1620**	**73,09%**	**Tinggi**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.23 di atas, menunjukan kepuasan pegawai pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Pada umumnya pegawai ada perasaan puas bila pekerjaan nyaselesai tepat pada waktunya. Pegawai juga menyenangi pekerjaannya sekarang dan merasa puas bila hasil pekerjaannya mutunya lebih baik. Namun dengan imbalan yang mereka peroleh sekarang ini, mereka merasa perlu untuk bekerja dengan lebih baik.

6. Labour Turn Over

Tabel 4.24
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Labour Turnover

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Setiap kali menghadapi pekerjaan disini, saya merasa tertekan	296	405	73,09%	Rendah
2. Saya tidak pernah berpikir untuk pindah kerja ke tempat lain	315	405	77,78%	Tinggi
3. Kadang-kadang saya jengkel dengan pekerjaan saya disini	294	405	72,59%	Rendah
Total	**905**	**1215**	**74,49%**	**Rendah**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.24 di atas, menunjukan pergantian pegawai pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Pada umumnya pegawai tidak ada perasaan tertekan dalam bekerja dan tidak pernah berpikir untuk pindah kerja ke tempat lain. Pegawai juga jarang sekali merasa jengkel dengan pekerjaannya sekarang.

7. Absensi

Tabel 4.25
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Tingkat Absensi

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan	301	405	74,32%	Tinggi
2. Saya selalu datang terlambat	294	405	72,59%	Rendah
Total	**595**	**810**	**73,46%**	**Tinggi**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.25 di atas, menunjukan tingkat absensi pegawai pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Pada umumnya pegawai berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan sehingga jarang datang terlambat.

8. Tanggungjawab

Tabel 4.26
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Tanggungjawab

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Kalau dapat, sebenarnya saya lebih suka mengerjakan pekerjaan lain	304	405	75,06%	Rendah
2. Saya berangkat kerja dengan hati yang mantap	335	405	82,72%	Tinggi
3. Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang ditentukan	270	405	66,67%	Cukup
Total	**909**	**1215**	**74,81%**	**Tinggi**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.26 di atas, menunjukan tanggungjawab pegawai pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Pada umumnya pegawai tidak lebih suka mengerjakan pekerjaan lain dan setiap hari kerja berangkat kerja dengan hati yang mantap.

9. Lancarnya Aktivitas

Tabel 4.27
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Kelancaran Aktivitas

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Saya merasa seakan-akan pekerjaan saya di sini merupakan bagian dari hidup saya	291	405	71,85%	Tinggi
2. Saya dapat mengendalikan emosi saya ketika mendapatkan pekerjaan yang bertumpuk	306	405	75,56%	Tinggi
Total	**597**	**810**	**73,70%**	**Tinggi**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.27 di atas, menunjukan kelancara aktivitas pegawai pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Pada umumnya pegawai merasa seakan-akan pekerjaannya saat sini merupakan bagian dari hidupnya. Para pegawai juga tetap dapat mengendalikan emosinya ketika mendapatkan pekerjaan yang bertumpuk.

4.2.3. Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero)

Kinerja karyawan outcome yang dihasilakan dari suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini. Pada tabel 4.28 disajikan persentase skor tanggapan responden yang berjumlah 81 orang mengenai kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Tabel 4.28
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Kuantitas Kerja	825	1218	67,73%	Cukup
2. Kualitas Kerja	837	1227	68,22%	Tinggi
3. Pengetahuan Kerja	614	823	74,61%	Tinggi
4. Kreativitas	564	827	68,20%	Tinggi
5. Kemandirian	566	831	68,11%	Tinggi
6. Kerjasama	516	835	61,80%	Cukup
7. Inisiatif	608	839	72,47%	Tinggi
8. Kualitas personal	553	843	65,60%	Cukup
Total	**5083**	**7443**	**68,29%**	**Tinggi**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.28 di atas, menunjukan bahwa kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, secara total (simultan) berada dalam kategori tinggi dengan mendapat skor 68,29%. Artinya karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, sebagian besar karyawan sudah memiliki kualitas kerja yang tinggi karena didukung dengan pengetahuan kerja yang baik serta kreativitas dan kemandirian yang tinggi. Disamping itu para karyawan juga memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, namun sangat disayangkan kuantitas kerja karyawan belum optimal, demikian juga kerjasama dan kualitas personal karyawan belum maksimal.

Pendekatan lain untuk mengetahui lebih jauh kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melakukan penilaian secara parsial, yaitu penilaian terhadap indikator-indikator kinerja. Pendekatan ini penting untuk memperoleh gambaran lebih rinci bagaimana kinerja karyawan. Hasil dari penilaian parsial dapat

digunakan mengetahui aspek mana saja yang sudah berjalan baik dan aspek mana yang masih perlu dilakukan untuk tindakan perbaikan. Penilaian terhadap indikator tersebut akan diuraikan satu persatu berikut ini.

1. Kuantitas Kerja

Tabel 4.29
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Kuantitas Kerja

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berperan dalam meningkatkan kinerja	314	405	77,53%	Tinggi
2. Saya berupaya untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien	303	405	74,81%	Cukup
3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan	208	405	51,35%	Cukup
Total	**825**	**1215**	**67,90%**	**Cukup**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.29 di atas, menunjukan kuantitas kerja pegawai pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Pada umumnya pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berperan dalam meningkatkan kinerja. Para pegawai juga berupaya untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, namun tetap tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.

2. Kualitas Kerja

Tabel 4.30
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Kualitas Kerja

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Saya berusaha untuk menjadi karyawan yang berprestasi dengan kualitas kerja dan hasil kerja yang maksimal	370	405	91,35%	Sangat tinggi
2. Tingkat kesalahan yang saya lakukan dalam pekerjaan cukup berpengaruh terhadap hasil akhir	219	405	54,07%	Cukup
3. Hasil pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan	248	405	61,23%	Cukup
Total	**837**	**1215**	**68,88%**	**Tinggi**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.30 di atas, menunjukan kualitas kerja pegawai pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Pada umumnya pegawai berusaha untuk menjadi karyawan yang berprestasi dengan kualitas kerja dan hasil kerja yang maksimal. Namun para pegawai tetap memiliki tingkat kesalahan dalam pekerjaan sehingga hasil pekerjaan terkadang tidak sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.

3. Pengetahuan Kerja

Tabel 4.31
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Pengetahuan Kerja

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Pekerjaan yang anda lakukan selama ini sudah sesuai dengan prosedur kerja	311	405	76,79%	Tinggi
2. Perusahaan melakukan penilaian kinerja anda berdasarkan ketentuan yang sudah ada	303	405	74,81%	Tinggi
Total	**614**	**810**	**75,80%**	**Tinggi**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.31 di atas, menunjukan pengetahuan kerja pegawai pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Pada umumnya pegawai sudah melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur kerja, dan perusahaan juga sudah melakukan penilaian kinerja pegawai berdasarkan ketentuan yang sudah ada.

4. Kreativitas

Tabel 4.32
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Kreativitas

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Dalam bekerja anda mampu mengembangkan gagasan-gagasan baru dalam pekerjaan	270	405	66,67%	Cukup
2. Dalam bekerja saya dapat memberikan sedikit arahan yang nantinya ditujukan untuk kemajuan kinerja pegawai	294	405	72,59%	Tinggi
Total	**564**	**810**	**69,62%**	**Tinggi**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.32 di atas, menunjukan kreativitas pegawai pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Pada umumnya pegawai dalam bekerja cukup mampu mengembangkan gagasan-gagasan baru dalam pekerjaan, serta dapat memberikan sedikit arahan/nasehat yang bersifat membangun kepada sesama rekan kerja dengan tujuan untuk lebih meningkatkan kreativitas kerja.

5. Kemandirian

Tabel 4.33
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Kemandirian

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Dalam bekerja anda mengikuti petunjuk yang di tetapkan oleh perusahaan	287	405	70,86%	Tinggi
2. Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa di bantu oleh rekan sekerja	279	405	68,89%	Cukup
Total	**566**	**810**	**69,87%**	**Tinggi**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.33 di atas, menunjukan kemandirian pegawai pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Pada umumnya pegawai dalam bekerja mengikuti petunjuk yang di tetapkan oleh perusahaan dan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa di bantu oleh rekan sekerja.

6. Kerjasama

Tabel 4.34
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Kerjasama

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Hubungan anda dengan rekan sekerja berjalan dengan baik	340	405	83,95%	Tinggi
2. Hubungan anda dengan atasan sudah terjalin dengan baik	176	405	43,45%	Kurang
Total	**516**	**810**	**63,70%**	**Cukup**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.34 di atas, menunjukan kerjasama pegawai pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Pada umumnya pegawai memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja, namun hubungan dengan atasan masih kurang terjalin dengan baik.

7. Inisiatif

Tabel 4.35
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Inisiatif

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Saat ini pekerjaan yang anda miliki memerlukan inisiatif	270	405	66,67%	Cukup
2. Dalam menyelesaikan masalah anda dapat mempertanggung jawabkannya kepada pimpinan	338	405	83,45%	Tinggi
Total	**608**	**810**	**75,06%**	**Tinggi**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.35 di atas, menunjukan inisiatif pegawai pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Pada umumnya pegawai memerlukan inisiatif dalam bekerja, dan dalam menyelesaikan masalah dapat mempertanggung jawabkannya kepada pimpinan.

8. Kualitas Personal

Tabel 4.36
Deskripsi Tanggapan Responden Untuk Indikator Kualitas Personal

Instrumen	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor aktual	Kriteria
1. Saya rasa masuknya saya ke perusahaan ini sesuai dengan bidang profesi	288	405	71,11%	Tinggi
2. Saya tidak mampu memecahkan masalah pekerjaan	265	405	65,43%	Cukup
Total	**553**	**810**	**68,27%**	**Cukup**

Sumber : Hasil data olah dari kuesioner 2011

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.35 di atas, menunjukan kualitas personal pegawai pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Pada umumnya pegawai merasa masuknya ke perusahaan ini sesuai dengan bidang profesi, namun masih banyak pegawai yang tidak mampu memecahkan masalah pekerjaan.

4.2.4 Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung

Semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi semangat kerja maka kinerja karyawan diharapkan juga akan semakin tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini maka akan diuji pengaruh dari lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Karena keterbatasan skala pengukuran data hasil penelitian (skala ordinal), maka sebelum menguji dampak lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap

kinerja karyawan terlebih dahulu data ordinal tersebut dikonversi menjadi skala interval melalui *method of succesive interval.*

4.2.4.1 Estimasi Model Regressi

Model regressi digunakan untuk menguji perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan yang dapat diterangkan atau dijelaskan oleh perubahan kedua variabel independen (lingkungan kerja dan semangat kerja). Berdasarkan hasil pengolahan data lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil regressi sebagai berikut.

Tabel 4.37
Hasil Regressi Lingkungan kerja (X_1) dan Semangat kerja (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	.004	.201		.020	.984	
	X1	.512	.080	.464	6.375	.000	.748
	X2	.494	.073	.494	6.774	.000	.760

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti diuraikan pada tabel 4.37 maka dapat dibentuk persamaan regresi dampak lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.

$$\mathbf{Y = 0{,}004 + 0{,}512\ X_1 + 0{,}494\ X_2}$$

Pada persamaan regresi diatas, dapat dilihat koefisien regressi dari kedua variabel independen bertanda positif yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja

dan semangat kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

4.2.4.2 Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X (Lingkungan dan Semangat Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) secara bersamaan.

Untuk memahami bagaimana menerapkan rumus korelasi ganda dari penelitian, berikut ini disampaikan contoh perhitungannya.

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

$$R_{X1X2Y} = \frac{9.773862 \quad + \quad 10.558}{28.138}$$

$$R_{X1X2Y} = \frac{20.33168}{28.138}$$

$$\mathbf{R_{X1X2Y} = \quad 0.850}$$

Dari perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai hubungan korelasi berganda dari penelitian adalah sebesar **0.850**

Hal ini juga didapatkan melalui bantuan SPSS.14 sehingga diperoleh hasil regresi berganda yang dapat kita lihat pada tabel 4.38 berikut ini.

Tabel 4.38

Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850[a]	.723	.715	.31636

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dengan nilai R (0,850) pada tabel 4.38 menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel independen (lingkungan kerja dan semangat kerja) secara simultan dengan kinerja karyawan. Jadi pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen (lingkungan kerja dan semangat kerja) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan.

Pada ketentuan tabel 4.38 ini, bukan hanya dapat memperhitungkan koefisien regresi berganda, melainkan juga dapat menilai besarnya pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan juga dapat menilai besarnya pengaruh secara parsial yang dinyatakan dalam Koefisien Deterimasi

Koefisien Determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada permasalahan yang diteliti yaitu dampak variabel lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut.

Dimana nilai R-Square sebesar 0,723 atau 72,3 persen menunjukkan bahwa pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, variabel

lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan mampu menerangkan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 72,3 persen. Dengan kata lain lingkungan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 72,3% terhadap kinerja karyawan. Sisanya pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diamati adalah sebesar 27,7%, yaitu merupakan dampak faktor lain diluar variabel lingkungan kerja dan semangat kerja.

Besarnya dampak secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dari hasil perkalian nilai *standardized coefficients* dengan *zero order correlation* yang terdapat pada tabel 4.37.

- Besarnya dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan = $0{,}464 \times 0{,}748 = 0{,}347$ atau 34,7 persen.
- Besarnya dampak semangat kerja terhadap kinerja karyawan = $0{,}494 \times 0{,}760 = 0{,}375$ atau 37,5 persen.

Hal ini berbeda jika kita ingin mengetahui nilai besaran pengaruh secara parsial antara kedua variabel bebas (lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan), dimana hasilnya didapatkan dari suatu perkalian yang ditentukan oleh matrik korelasi variabel bebas X1 (lingkungan kerja) dengan matrik korelasi variabel bebas X2 (semangat kerja) yang bernilai sama sebesar 0,574. Sehingga nantinya besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan adalah $(0{,}574)^2 \times 100\% = 32{,}9\%$.

Berikut adalah tabel Koefisien Korelasi Determinan Parsial Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja, dalam sebuah hasil yang didapatkan dari Program SPSS 14.0 for Windows.

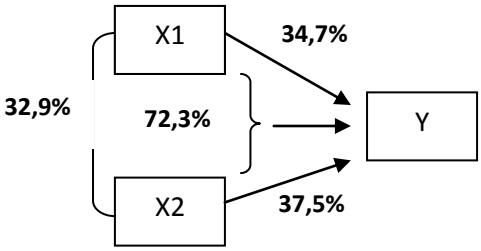
Tabel 4.39

Koefisien Korelasi Determinan Parsial Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.748	.760
	X1	.748	1.000	.574
	X2	.760	.574	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	81	81	81
	X1	81	81	81
	X2	81	81	81

Berdasarkan hasil perhitungan besarnya kontribusi/pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan dan besarnya kontribusi/pengaruh untuk hubungan kedua variabel independent (lingkungan kerja dengan semangat kerja) tersebut, dapat diketahui bahwa diantara ketiga hubungan parsial, semangat kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dibandingkan dengan hubungan parsial lainnya. Untuk mempermudah pemahaman tentang nilai masing-masih/terpisah (parsial) dan keseluruhan/bersama-sama (simultan) dapat di dijelaskan dalam model penilaian koefisen determinan berikut ini



Ket:

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Semangat Kerja

Y = Kinerja

Hasil Koefisien Korelasi Determinan Baik Secara Simultan dan Parsial

72,3% : Lingkungan kerja dan semangat kerja mempengaruhi kinerja secara simultan

34,7% : Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara parsial

37,5% : Semangat kerja mempengaruhi kinerja secara parsial

32,9% : Lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja secara parsial

4.2.4.3 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan signifikan secara statistik, baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara parsial (individual), dilakukan uji signifikansi. Pengujian dimulai dari pengujian simultan, dan apabila hasil pengujian simultan signifikan dilanjutkan dengan uji parsial.

4.2.4.3.1 Pengujian Koefisien Regressi Secara Simultan

Pengujian secara simultan bertujuan untuk membuktikan apakah lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho : Semua $\beta i = 0$ i = 1,2	Lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
Ha : Ada $\beta i \neq 0$ i = 1,2	Lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

Dengan taraf signifikansi sebesar 5% maka rumus yang digunakan untuk pengujian hipotesis Uji F adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{JK_{Regresi} / k}{JK_{(Residu)} / \ n - \ k + 1}$$

Dimana :

JK_{residu} = Koefisien Korelasi Ganda
K = Jumlah variabel bebas
n = Jumlah anggota sampel

$$F_{hitung} = \frac{20{,}332 / 2}{7{,}806 / \{ 81 - (2 + 1) \}}$$

$$= 101{,}582$$

Ketentuan sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ makaH_o ditolak (signifikan)
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ makaH_o diterima (tidak signifikan)

Dimana F tabel = $F_{(0{,}05 \ ; \ 2;78)}$ = 3,114

Untuk menguji hipotesis di atas digunakan statistik uji-F yang diperoleh melalui tabel anova seperti yang tercantum pada tabel 4.39 berikut ini.

Tabel 4.39
Anova Untuk Pengujian Koefisien Regresi Secara Bersama-sama

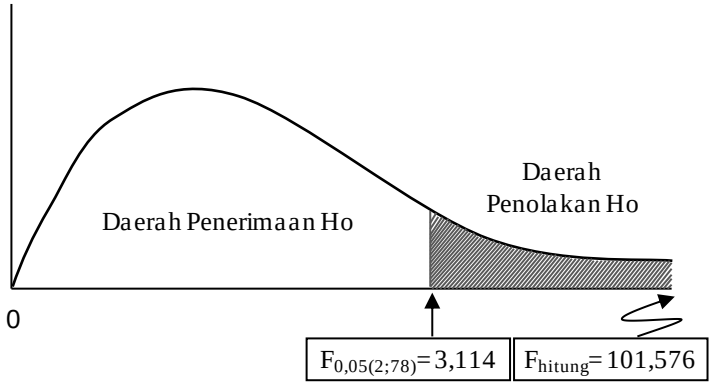
ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.332	2	10.166	101.576	.000[a]
	Residual	7.806	78	.100		
	Total	28.138	80			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel anova di atas dapat dilihat nilai F_{hitung} dari hasil pengolahan data sebesar 101,576 dan nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel. Dari tabel F pada $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas (2,78) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,114. Karena F_{hitung} (101,576) lebih besar dari F_{tabel} (3,114) maka pada tingkat kekeliruan 5% (α=0.05) diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.



Gambar 4.2

Grafik Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Simultan

4.2.4.3.2 Pengujian Koefisien Regressi Secara Parsial

Pada pengujian koefisien regresi secara parsial akan diuji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian parsial adalah uji t. Nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t) sebesar 1,991 yang diperoleh dari tabel t pada α = 0.05 dan derajat independen 78 untuk pengujian dua pihak/sisi.

- **Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Diduga lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, karena dugaan tersebut peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua pihak dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho.$\beta_1 = 0$: Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

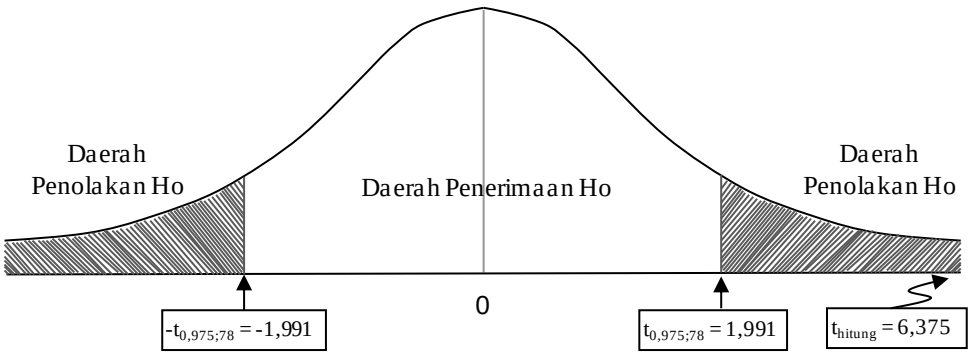
Ha.$\beta_1 \neq 0$: Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

Berdasarkan data keluaran software SPSS seperti disajikan pada tabel 4.37 diperoleh nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 6,375. Karena nilai t_{hitung} (6,375) lebih besar dari t_{tabel} (1,991) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima, artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan penghitungan manual yang di tarik dari output tabel 4.37 diperoleh nilai t hitung untuk variabel X_1 sebesar 6,375 Secara manual, nilai t hitung ini diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$t_{hitung}(X_1) = \frac{b_1}{se(b_1)} = \frac{0,512}{0,080} = 6,375$$

Hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.



Gambar 4.3

Grafik Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Parsial

(Lingkungan kerja)

- **Pengaruh Semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Diduga semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, karena dugaan tersebut peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua pihak dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho.$\beta_2 = 0$: Semangat kerja tidak tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

Ha.$\beta_2 \neq 0$: Semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

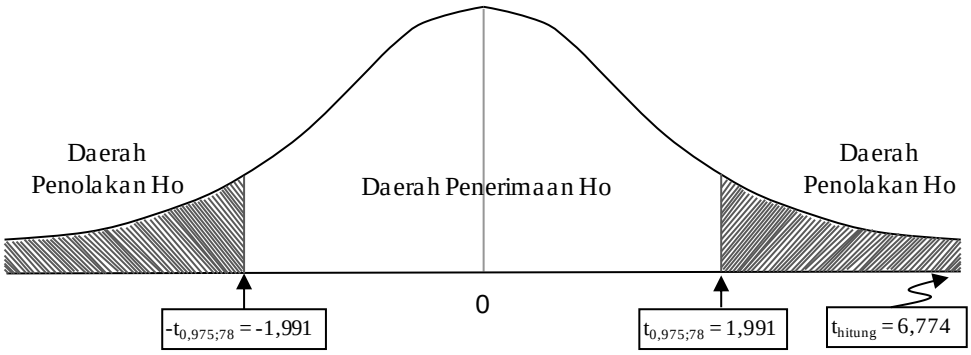
Berdasarkan data keluaran software SPSS seperti disajikan pada tabel 4.37 diperoleh nilai t_{hitung} variabel semangat kerja sebesar 6,774. Karena nilai t_{hitung} (6,774) lebih besar dari t_{tabel} (1,991) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima, artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa semangat kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan penghitungan manual yang di tarik dari output tabel 4.37 diperoleh nilai t hitung untuk variabel X_2 sebesar 6,774 secara manual, nilai t hitung ini diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$t_{hitung}(X_2) = \frac{b_2}{se(b_2)}$$

$$= \frac{0,494}{0,073} \quad = 6,774$$

Hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.



Gambar 4.4
Grafik Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Parsial
(Semangat kerja)

- Pengambilan keputusan hipotesis secara simultan

  Berdasarkan gambar 4.39 dapat dilihat bahwa Ha diterima, karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan penilaiannya sebagai berikut; nilai F_{hitung} (101,576) lebih besar dari F_{tabel} (3,114) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima, artinya dengan tingkat kepercayaan 95%, yang berarti lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia cabang Bandung. Hal ini diperkuat juga dengan pernyataan seorang pakar peneliti, Menurut pendapat Ahmad Tohardi (2002:155) dalam Skema Desain Lingkungan kerja pada Daftar Gambar

2.1 yaitu bagaimana kita mampu mendesain lingkungan kerja yang kondusif, yang nyaman, enak, menggairahkan, sehingga menjadi spirit (semangat) dalam bekerja. Dimana dalam mendesain lingkungan kerja ada dua hal yang perlu didesain yaitu mendesain fisik ruang kerja dan mendesain manusia-manusia yang merupakan sekelompok manusia dan membentuk lingkungan sosial. Dengan kata lain lingkungan fisik dan lingkungan sosial ditempat kerja sama-sama memberikan pengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja yang nantinya akan berefek positif terhadap kelangsungan kinerja karyawan menuju ke arah yang lebih baik, keseluhannya dapat tewujud jika kepentingan lingkungan fisik dapat terlaksana dengan baik, kemudian berujung pada lingkungan sosial yang harmonis. Secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh dimana kedua lingkungan kerja tersebut, nantinya akan menimbulkan semangat kerja kemudian kinerja karyawan berangsur-angsur akan menjadi lebih baik, dimana karyawan akan lebih cenderung memperlihatkan inisiatif,kuantitas, kualitas,kreativitas,kerjasama yang sangat baik dalam pekerjaan. Sehingga kemajuan perusahaan dapat tercapai.

- Pengambilan keputusan hipotesis secara parsial

Berdasarkan gambar 4.3 dan gambar 4.4 diatas dapat dilihat bahwa Ha diterima, karena lingkungan dan semangat kerja mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} berikut hasil penilaiannya; nilai t_{hitung} (6,375) variabel lingkungan kerja X1 dan nilai t_{hitung} (6,774) variabel semangat kerja X2 lebih besar dari t_{tabel} (1,991), hal ini dapat dilihat dari daftar tabel

4.37 dengan membandingkannya melaui t_{tabel} . Dengan demikian tingkat kekeliruan kedua variabel independent tersebut adalah sama 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima, artinya dengan tingkat kepercayaan 95% , yang berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia cabang Bandung. Hal ini diperkuat juga dengan pernyataan seorang pakar peneliti, Menurut pendapat Herrera (2002:37) "lingkungan tempat kerja dan budaya kerja yang baik akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang dianggap seharusnya dilakukannya, dengan demikian akan mengakibatkan timbulnya tindakan atau perilaku positip yang akan memberikan hasil kinerja tertentu". Secara parsial mempunyai pengaruh, dan mempunyai hubungan yang positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja tanpa disadari dapat memberikan nilai motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kualitas atau kemampuan, sehingga nantinya akan membawa kepada kinerja pegawai yang akan jauh lebih baik lagi.

Kemudian hal ini, juga berarti bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia cabang Bandung, yang diperkuat dengan pernyataan seorang pakar peneliti, dikemukakan oleh Hasibuan (2003:94) : "Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreativitas dalam pekerjaannya". Secara parsial mempunyai pengaruh, dan mempunyai hubungan yang positif menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang kian berarti antara semangat kerja yang dapat menumbuhkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Dengan melihat dari cerminan semangat karyawan seperti itu; jika semangat karyawan berada pada fase positif dan cenderung lebih bersemangat maka karyawan tersebut cenderung memperlihatkan prilaku positif yakni; tidak pernah datang terlambat,memiliki konsentrasi tinggi terhadap pekerjaannya, mempunyai keinginan untuk jauh lebih baik lagi (berhasrat maju), dan target pencapaian pengerjaan tugas sesuai dengan harapan perusahaan. hal ini berbanding terbalik dengan semangat kerja karyawan jika mengalami fase kemunduran atau negatif, seperti; karyawan cenderung malas dalam berkerja, konsentrasi berkurang, tingkat kesalahan dalam pengerjaan tinggi sehingga ketelitian dirasa kurang, kebanggaan dan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan menjadi tidak ada, dan hal ini nantinya akan berjalan ke fase yang berbahaya yaitu jika semangat kerja karyawan mengalami kemunduran maka tingkat Labour Turn Over (Tingkat perpindahan kerja) akan menjadi tinggi, dan nantinya akan berakibat kepada kehancuran dalam suatu perusahaan.