BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak dibidang layanan Pos. Saat ini bentuk badan usaha pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 5 tahun 1995. Peraturan pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) mnjadi sebuah perusahaan (persero).

Adapun perusahaan yang saya teliti yaitu PT Pos Indonesia (Persero) Bandung yang beralamat di Jl. Asia Afrika no. 49 kota bandung, Jawa Barat.

Visi :

Menjadi raksasa logistik pos dari Timur

Misi :

1. Menjadi aset yang berguna bagi bangsa dan negara
2. Menjadi tempat berkarya yang menyenangkan
3. Menjadi pilihan terbaik bagi para pelanggan
4. Senantiasa berjuang untuk memberi yang lebih baik bagi bangsa, negara, pelanggan, karyawan, masyarakat serta pemegang saham

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

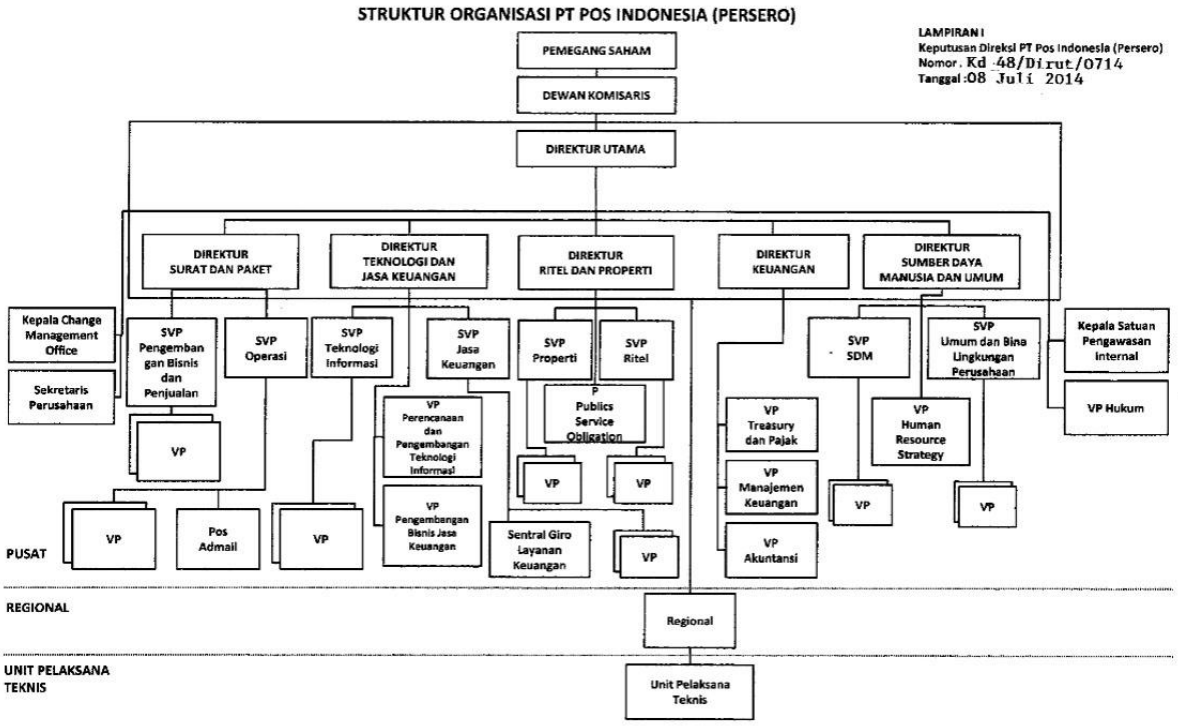
Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantorpos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jendral G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik.

Setelah Kantorpos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan Kantorpos Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan. Perubahan Status Pos Indonesia Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk

hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan insfrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki 3.700 Kantorpos online, serta dilengkapi elektronic mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Pos Indonesia (persero) Bandung

a. KOMISARIS

Komisaris berfungsi mengawasi tindakan Direksi serta berwenang dalam memberikan nasehat kepada Direksi sesuai dengan Anggaran Dasar dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu Komisaris harus pula memantau efektifitas praktek good corporate governance yang diterapkan Perusahaan. Dalam menunjang pelaksanakan tugasnya Komisaris dapat mempertimbangkan untuk membentuk Komite-komite. Adapun anggota Komisaris terdiri dari 6 orang, yaitu:

1. Basuki Yusuf Iskandar, Komisaris Utama
2. Karyono Supomo, Anggota Komisaris
3. Mudhofir, Anggota Komisaris

4. Bobby Hamzar Rafinus, Anggota Komisaris
5. Deddy Syarif Usman, Anggota Komisaris
6. Ferrari Roemawi, Anggota Komisaris

b. KOMITE DI BAWAH KOMISARIS

Komite Audit dan Komite Pemantau Manajemen Risiko Usaha dan Investasi (KPMRUI). Komisaris dalam memastikan efektifitas sistem pengendalian intern dan efektifitas pelaksanaan tugas eksternal auditor dan internal auditor menugaskan Komite Audit untuk melakukan pemantauan berkala dengan memanfaatkan laporan hasil pengujian oleh Satuan Pengawasan Intern. Komite Audit dan Komite Pemantau Manajemen Risiko Usaha dan Investasi (KPMRUI), anggotanya terdiri dari :

Komite Audit :

1. Karyono Supomo, Anggota Dewan Komisaris / Ketua Komite Audit
2. Prihartono, Anggota Komite Audit
3. M Farkhan Supriyadi, Anggota Komite Audit

Komite Audit dan Komite Pemantau Manajemen Risiko Usaha dan Investasi (KPMRUI) :

1. Bambang Widianto, Anggota Dewan Komisari / Ketua KPMRUI
2. Riko Hendrawan, Anggota KPMRUI
3. Rofikoh Rokhim, Anggota KPNRUI

c. DIREKSI

Direksi dalam melaksanakan tugasnya harus mematuhi Anggaran Dasar Perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan

mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada pemegang saham. Direksi terdiri atas enam Direktur, termasuk Direktur Utama dan dua anggota Direksi berasal dari kalangan di luar perusahaan. Adapun anggota dewan direksi tersebut terdiri dari :

1. Gilarsi Wahyu Setijono sebagai Direktur Utama
2. Indyruwani Asikin Natanegara sebagai Direktur Teknologi dan Jasa Keuangan
3. Poernomo sebagai Direktur Keuangan
4. Gusti Ngurah Putu Sugiarta Yasa sebagai Direktur Ritel dan Properti
5. Febriyanto sebagai Direktur SDM dan Umum
6. Agus F. Handoyo sebagai Direktur Surat dan Pake

d. SEKRETARIS PERUSAHAAN

Sekretaris Perusahaan bertanggung jawab kepada direksi yang bertugas sebagai pejabat penghubung (â€œliaison officerâ€•) dan menatausahakan serta menyimpan dokumen Perusahaan, termasuk risalah Rapat Direksi maupun Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Sekretaris Perusahaan juga harus memastikan bahwa Perusahaan mematuhi peraturan tentang persyaratan keterbukaan yang berlaku.

Bagian Good Corporate Governance dan Manajemen Resiko merupakan salah satu bagian di bawah Sekretaris Perusahaan yang berfungsi mengendalikan implementasi Good Corporate Governance, termasuk Internal Control System dan Risk Management, dan sebagai Liaison Officer dalam penerapan Good Corporate

Governance untuk menjamin praktek-praktek pengelolaan perusahaan secara baik, benar, transparan dan profesional.

e. SATUAN PENGAWASAN INTERN (SPI)

Satuan Pengawasan Intern membantu direksi untuk melakukan pengujian secara periodik atas penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance dan efektifitas kegiatan melalui penilaian yang independen.

4.2 Hasil Analisis

Pada bab ini, peneliti akan menguraikan hasil penelitian mengenai promosi jabatan, lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Sumber data utama yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang disebar kepada 55 responden. Selanjutnya data yang telah terkumpul kemudian dikodekan *(codding)* serta diolah menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui tanggapan responden terhadap setiap variabel yang diteliti, kemudian dilanjutkan dengan analisis metode regresi linier berganda.

4.2.1 Karakteristik Reponden

Karakteristik responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi, berikut disajikan karateristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama kerja.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frek	%
Laki-laki	24	43,6
Perempuan	31	56,4
Total	55	100

Tabel 4.1 di atas merupakan rekapitulasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari tabel tersebut diketahui bahwa sebagian besar responden adalah perempuan sebanyak 56,4% dam sisanya laki-laki sebanyak 43,6% Hal ini dimungkinkan karena PT Pos Indonesia lebih berkonsentrasi pada Administrasi dan bukan pada penggunaan fisik sehingga didominasi oleh pegawai perempuan.

Dalam artikel Kompas.com (Silvita Agmasari:2014) menyatakan bahwa Weston mengatakan bahwa karyawan wanita lebih mudah untuk diatur karena mereka menghargai waktu dan proses. Selain itu, mereka cenderung lebih teliti dibandingkan pria. Hal ini sangat menguntungkan, terutama untuk pekerjaan yang berkaitan dengan keuangan dan administrasi dan karyawan wanita lebih banyak memiliki ide kreatif yang menyegarkan. Selain itu, mereka tak malu untuk bertanya dan meminta maaf jika melakukan kesalahan.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frek	%
< 30 Tahun	17	30,9
30 - 35 Tahun	6	10,9
36 - 40 Tahun	8	14,5
> 40 Tahun	24	43,6
Total	55	100

Jika dilihat berdasarkan usia sesuai tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa hampir setengah responden berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 43,6%, selanjutnya diikuti dengan responden yang berusia antara kurang 30 tahun sebanyak 30,9% dam paling sedikit berusia antara 30 – 35 tahun sebanyak 10,9%.

Pada PT Pos Indonesia Bandung, pegawai paling banyak berada pada usia >40 itu disebabkan karyawan yang sudah lama bekerja karena PT Pos Indonesia merupakan PT Pos besar yang sudah lama berdiri sebelum jaman jajahan belanda yaitu pada tahun 1928, sehingga karyawan kebanyakan yang berusia >40 tergolong sangat berpengalaman tentunya sangat mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frek	%
< 5 Tahun	7	12,7
5 - 10 Tahun	17	30,9
11 - 15 Tahun	2	3,6
> 15 Tahun	29	52,7
Total	55	100

Dan jika dilihat berdasarkan lama kerja sesuai tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden pernah bekerja lebih dari 15 tahun sebanyak 52,7% dan paling sedikit antara 11 – 15 tahun sebanyak 3,6%.

Dilihat dari hasil survei menyatakan bahwa lebih banyak karyawan yang bekerja lebih dari 15 tahun membuktikan bahwa karyawan pada PT Pos Indonesia rata-rata sudah sangat berpengalaman dan menguasai pekerjaannya.

Seperti yang diungkapkan dalam artikel (Wedaran.com) menyatakan bahwa karyawan yang berpengalaman selalu lebih luwes dan juga lebih mudah bagi mereka menyesuaikan diri dengan budaya kerja dibandingkan dengan yang lebih mudah atau fresh graduate. Departemen sumber daya manusia akan memberikan prioritas kepada karyawan yang lebih senior karena biaya waktu dan pelatihan

mereka lebih relatif lebih kecil. Selain itu juga karyawan yang sudah lama bekerja juga mempunyai keahlian dalam berorganisasi.

4.2.2 Pengujian Kualitas Alat Ukur

Pengujian kualitas alat ukur penelitian berguna untuk mengetahui apakah alat ukur (kuesioner) yang digunakan memiliki kesahihan (*validity*) dan keandalan (*reliability*) untuk mengukur secara cermat dan tepat apa yang hendak diukur, maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur yang digunakan.

4.2.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sahih atau valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut serta memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari nilai kritis yang ditentukan yakni sebesar 0,30. Berikut disajikan hasil pengujian validitas dengan bantuan *Software SPSS v21*, disajikan pada tabel berikut di bawah ini:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan

Butir Pernyataan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
P1	0,652	0,300	Valid
P2	0,623	0,300	Valid
P3	0,409	0,300	Valid
P4	0,603	0,300	Valid
P5	0,431	0,300	Valid
P6	0,802	0,300	Valid
P7	0,858	0,300	Valid
P8	0,744	0,300	Valid
P9	0,436	0,300	Valid

Butir Pernyataan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
P10	0,442	0,300	Valid
P11	0,543	0,300	Valid
P12	0,768	0,300	Valid
P13	0,801	0,300	Valid
P14	0,800	0,300	Valid
P15	0,683	0,300	Valid
P16	0,681	0,300	Valid
P17	0,404	0,300	Valid
P18	0,421	0,300	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS v21*.

Pada tabel di atas, dapat dilihat seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel promosi jabatan memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari nilai kritis yang ditentukan yakni sebesar 0,30 dinyatakan valid. Sehingga dari hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel promosi jabatan sudah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian untuk dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Butir Pernyataan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
P1	0,490	0,300	Valid
P2	0,378	0,300	Valid
P3	0,423	0,300	Valid
P4	0,477	0,300	Valid
P5	0,504	0,300	Valid
P6	0,349	0,300	Valid
P7	0,656	0,300	Valid
P8	0,673	0,300	Valid
P11	0,370	0,300	Valid
P12	0,736	0,300	Valid

Butir Pernyataan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
P13	0,531	0,300	Valid
P14	0,522	0,300	Valid
P15	0,376	0,300	Valid
P17	0,373	0,300	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS v21*.

Pada tabel di atas, dapat dilihat hampir seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari nilai kritis yang ditentukan yakni sebesar 0,30 dinyatakan valid. Sehingga dari hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja sudah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam analisis selanjutnya.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja

Butir Pernyataan	Koefisien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,752	0,300	Valid
P2	0,682	0,300	Valid
P3	0,758	0,300	Valid
P4	0,318	0,300	Valid
P5	0,733	0,300	Valid
P6	0,742	0,300	Valid
P7	0,862	0,300	Valid
P8	0,648	0,300	Valid
P9	0,400	0,300	Valid
P10	0,552	0,300	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS v21*

Dan untuk variabel semangat kerja setiap item pernyataan yang diajukan memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari nilai kritis yang ditentukan

yakni sebesar 0,30 dinyatakan valid. Sehingga dari hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel semangat kerja sudah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian untuk dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Alat ukur selain harus valid juga harus memiliki reliabilitas atau keandalan. Suatu alat ukur dapat dikatakan andal jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Pengujian reliabilitas ini dimaksudkan untuk menguji tingkat konsistensi dari alat ukur penelitian. Dalam penelitian ini, untuk menguji tingkat konsistensi dari alat ukur penelitian digunakan *Spearman Brown*. Suatu konstruk dapat diterima jika memilki nilai koefisien reliabilitas yang lebih besar atau sama dengan 0,7 (*acceptable*). Hasil perhitungan koefisien reliabilitas dapat dilhat pada tabel berikut :

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Koefesien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
Promosi Jabatan (X_1)	0,895	0,700	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,788	0,700	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,870	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS v21*

Pada tabel 4.7 di atas, terlihat bahwa dari ke3 (tiga) variabel yang diteliti, diperoleh nilai *Spearman Brown* sebesar 0,895 ; 0,788 dan 0,870. Ke 3 (tiga) nilai koefisien reliabilitas tersebut lebih besar dari 0,700, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada setiap variabelnya masing-masing sudah mampu mengukur apa yang ingin diukur dan sudah teruji kesahihan maupun kelayakannya sehingga seluruh pertanyaan tersebut layak digunakan sebagai alat ukur penelitian dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data kepada 55 responden dengan waktu yang berbeda tanpa mengikut sertakan atau menggunakan pernyataan yang tidak valid seperti pada variabel lingkungan kerja.

4.2.3 Hasil Analisis Deskriptif/Kualitatif

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai promosi jabatan, lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dengan sampel penelitian sebanyak 55 responden. Sedangkan untuk melihat jawaban atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi dan persentase, sedangkan untuk melihat penilaian responden terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai prosentase dari hasil skor aktual dan ideal yang diperoleh. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk garis kontinum. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap persentase skor tanggapan responden yang diperoleh dengan menggunakan kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Kriteria Pengklasifikasian Presentase Skor Tanggapan Responden

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup Baik
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007:85)

Berikut disajikan tanggapan responden pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel penelitian sebagai berikut.

4.2.3.1 Analisis Deskriptif Promosi Jabatan (X_1)

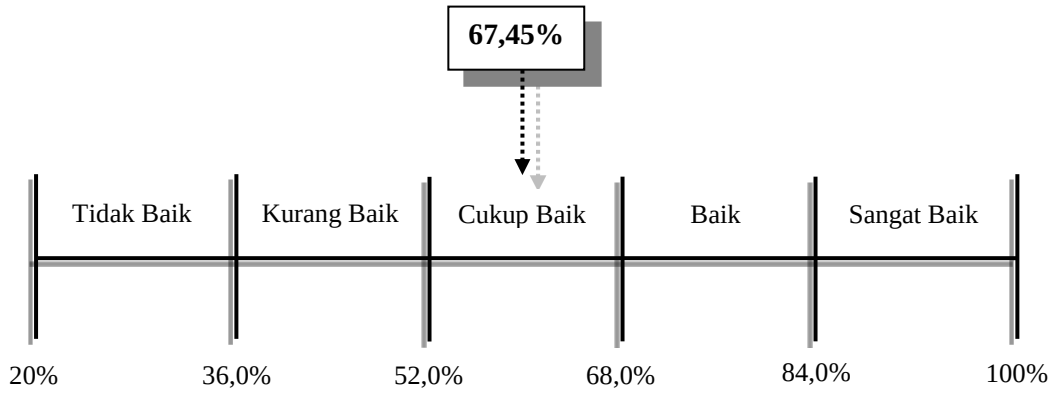
Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 55 responden, promosi jabatan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner yang diberikan kepada responden. Variabel promosi jabatan diukur dengan menggunakan sembilan indikator yang dioperasionalisasikan kedalam delapan belas pernyataan. Untuk mengetahui gambaran mengenai promosi jabatan secara menyeluruh, diperoleh tanggapan mengenai promosi jabatan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	(%)	Kriteria
1	Kejujuran	373	550	67,82%	Cukup Baik
2	Disiplin	374	550	68,00%	Cukup Baik
3	Prestasi Kerja	381	550	69,27%	Baik
4	Kerja sama	387	550	70,36%	Baik
5	Kecakapan	375	550	68,18%	Baik
6	Loyalitas	281	550	51,09%	Kurang Baik
7	Kepemimpinan	391	550	71,09%	Baik
8	Komunikasif	387	550	70,36%	Baik
9	Pendidikan	390	550	70,91%	Baik
Total		**3339**	**4950**	**67,45%**	**Cukup Baik**

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2016

Tabel 4.7 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel promosi jabatan yang di ukur menggunakan sembilan indikator dengan delapan belas pernyataan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai persentase skor tertinggi berada pada indikator kepemimpinan sebesar 71,09%, sedangkan persentase skor terendah berada pada indikator loyalitas sebesar 51,09%. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai prosentase yang didapat pada variabel promosi jabatan sebesar 67,45%. Nilai 67,45% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) tergolong cukup baik, sehingga dapat diketahui bahwa promosi jabatan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung masih tergolong cukup baik. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 2 Garis Kontinum Promosi Jabatan

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel Promosi Jabatan sebesar 67,45% berada di antara interval 52- 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Promosi jabatan di PT Pos Indonesia Persero (Bandung) dinilai cukup baik. Besaran skor yang diperoleh tidak mencapai 100% yang diharapkan. Sehingga antara tingkat ideal yang diharapkan dengan kondisi aktual terdapat gap sebesar 32,55%. Gap ini menunjukkan Promosi jabatan belum mencapai tingkat ideal. Hal ini menunjukan bahwa promosi jabatan belum mendominasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan namun ada variabel lain diluar penelitian ini yang tidak diteliti seperti pemberian kompensasi, kepemimpinan dan lain sebagainya.

Menurut soedarso (2015) menyatakan bahwa semangat kerja karyawan akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju(promosi) sebaliknya bila tidak, maka semangat kerja makin lama semakin menurun.

Kejujuran yang diikutsertakan kedisiplinan, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, kepemimpinan, komunikatif, dan pendidikan karyawan pada PT Pos

Indonesia (Persero) Bandung sudah berjalan cukup baik dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai meskipun belum mencapai ideal yang seharusnya.

Agar lebih jelas maka peneliti menyajikan gambaran mengenai promosi jabatan pada indikatornya masing-masing. Rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap setiap indikator mengenai promosi jabatan dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini:

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Kejujuran karyawan menjadi dasar penilaian dalam promosi jabatan	F	5	20	26	3	1	**190**	**275**	**69,09%**
		%	9,1	36,4	47,3	5,5	1,8			
2	Bekerja dan mengelola jabatan sesuai perkataan dan perbuatan	F	3	20	24	8	0	**183**	**275**	**66,55%**
		%	5,5	36,4	43,6	14,5	0,0			
Total Akumulasi								**373**	**550**	**67,82%**

Tabel 4.10 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator kejujuran yang di ukur menggunakan dua item pernyataan. Dari tabel tersebut untuk pernyataan pertama yaitu, kejujuran karyawan menjadi dasar penilaian dalam promosi jabatan diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 26 karyawan atau 47,3% menyatakan kurang setuju atas pernyataan tersebut, dan pada pernyataan kedua yaitu, saudara bekerja dan mengelola jabatan sesuai perkataan dan perbuatan diperoleh hasil sebagian besar responden sebanyak 24 karyawan atau 43,6% menyatakan kurang setuju atas pernyataan tersebut. Berdasasrkan pernyataan 1 dan 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar

karyawan menilai bahwa kejujuran karyawan tidak dijadikan dasar penilaian dalam promosi jabatan dan karyawan sudah bekerja dan mengelola jabatan sesuai perkataan dan perbuatan.

Menurut Fathoni (2006:168) menyatakan bahwa Karyawan harus jujur pada diri sendiri, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan sesuai perkataan dan perbuatannya dan tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Kedisiplinan karyawan dijadikan tolak ukur dalam promosi jabatan	**F**	2	22	24	6	1	**183**	**275**	**66,55%**
		%	3,6	40,0	43,6	10,9	1,8			
2	Kedisiplinan saudara dipandang perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan	**F**	3	28	18	4	2	**191**	**275**	**69,45%**
		%	5,5	50,9	32,7	7,3	3,6			
Total Akumulasi								**374**	**550**	**68,00%**

Tabel 4.11 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator disiplin yang di ukur menggunakan dua item pernyataan. Dari tabel tersebut untuk pernyataan pertama yaitu, Kedisiplinan karyawan dijadikan tolak ukur dalam promosi jabatan diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 24 karyawan atau 43,6% menyatakan kurang setuju atas pernyataan tersebut, dan pada pernyataan kedua yaitu, Kedisiplinan saudara dipandang perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan diperoleh hasil sebagian besar responden sebanyak 28 karyawan atau 50,9% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut. Berdasarkan

pernyataan 1 dan 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tanggapan karyawan bahwa Kedisiplinan karyawan dijadikan tolak ukur dalam promosi jabatan dan Kedisiplinan saudara dipandang perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Menurut Fathoni (2006:168) menyatakan bahwa Disiplin karyawan sangat penting, karena hanya dengan disiplin tersebut memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Prestasi kerja Karyawan menjadi tolak ukur dalam promosi jabatan	F	2	25	24	3	1	**189**	**275**	**68,73%**
		%	3,6	45,5	43,6	5,5	1,8			
2	Kemampuan karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal dipandang perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan	F	2	32	13	7	1	**192**	**275**	**69,82%**
		%	3,6	58,2	23,6	12,7	1,8			
Total Akumulasi								**381**	**550**	**69,27%**

Tabel 4.12 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator prestasi kerja yang di ukur menggunakan dua item pernyataan. Dari tabel tersebut untuk pernyataan pertama yaitu, Prestasi kerja Karyawan menjadi tolak ukur dalam promosi jabatan diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 25 karyawan atau 45,5% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, dan pada pernyataan kedua yaitu, Kemampuan karyawan dalam mencapai hasil

kerja yang optimal dipandang perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan diperoleh hasil sebagian besar responden sebanyak 32 karyawan atau 58,2% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut. Berdasarkan pernyataan 1 dan 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tanggapan karyawan bahwa Prestasi kerja Karyawan menjadi tolak ukur dalam promosi jabatan dan Kemampuan karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal dipandang perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Menurut Fathoni (2006:168) menyatakan bahwa Karyawan yang akan dipromosikan harus mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan, kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dijadikan tolak ukur dalam promosi jabatan	F	3	31	16	4	1	**196**	**275**	**71,27%**
		%	5,5	56,4	29,1	7,3	1,8			
2	Hubungan yang harmonis dengan rekan-rekan dalam bekerja karyawan dipandang	F	2	30	16	6	1	**191**	**275**	**69,45%**
		%	3,6	54,5	29,1	10,9	1,8			
Total Akumulasi								**387**	**550**	**70,36%**

Tabel 4.13 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator kerjasama yang di ukur menggunakan dua item pernyataan. Dari tabel tersebut

untuk pernyataan pertama yaitu, Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dijadikan tolak ukur dalam promosi jabatan diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 31 karyawan atau 56,4% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, dan pada pernyataan kedua yaitu, Hubungan yang harmonis dengan rekan-rekan dalam bekerja karyawan dipandang perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan diperoleh hasil sebagian besar responden sebanyak 30 karyawan atau 54,5% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut. Berdasarkan pernyataan 1 dan 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tanggapan karyawan bahwa Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dijadikan tolak ukur dalam promosi jabatan dan Hubungan yang harmonis dengan rekan-rekan dalam bekerja karyawan dipandang perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Menurut Fathoni (2006:168) menyatakan bahwa Karyawan dapat bekerjasama dengan harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai Kecakapan

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Kecakapan karyawan dijadikan dasar penilaian dalam promosi jabatan	**F**	2	23	25	5	0	**187**	**275**	**68,00%**
		%	3,6	41,8	45,5	9,1	0,0			
2	Karyawan yang mandiri, kreatif dan mandiri dipandang perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan	**F**	3	22	26	3	1	**188**	**275**	**68,36%**
		%	5,5	40,0	47,3	5,5	1,8			
Total Akumulasi								**375**	**550**	**68,18%**

Tabel 4.14 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator kecakapan yang di ukur menggunakan dua item pernyataan. Dari tabel tersebut untuk pernyataan pertama yaitu, Kecakapan karyawan dijadikan dasar penilaian dalam promosi jabatan diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 25 karyawan atau 45,5% menyatakan kurang setuju atas pernyataan tersebut, dan pada pernyataan kedua yaitu, Karyawan yang mandiri, kreatif dan mandiri dipandang perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan diperoleh hasil sebagian besar responden sebanyak 26 karyawan atau 47,3% menyatakan kurang setuju atas pernyataan tersebut. Berdasarkan pernyataan 1 dan 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tanggapan karyawan bahwa Kemampuan karyawan dalam bekerja sama kurang dijadikan tolak ukur dalam promosi jabatan dan Hubungan yang harmonis dengan rekan-rekan dalam bekerja karyawan kurang dipandang perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Menurut Fathoni (2006:168) menyatakan bahwa Karyawan yang dipromosikan harus cakap, mandiri, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik.

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai Loyalitas

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Loyalitas karyawan dijadikan tolak ukur dalam promosi jabatan	**F**	1	8	23	19	4	**148**	**275**	**53,82%**
		%	1,8	14,5	41,8	34,5	7,3			
2	Sikap kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan karyawan pada perusahaan dipandang perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan	**F**	2	5	11	33	4	**133**	**275**	**48,36%**
		%	3,6	9,1	20,0	60,0	7,3			
Total Akumulasi								**281**	**550**	**51,09%**

Tabel 4.15 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator loyalitas yang di ukur menggunakan dua item pernyataan. Dari tabel tersebut untuk pernyataan pertama yaitu, Loyalitas karyawan dijadikan tolak ukur dalam promosi jabatan diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 23 karyawan atau 41,8% menyatakan kurang setuju atas pernyataan tersebut, dan pada pernyataan kedua yaitu, Sikap kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan karyawan pada perusahaan dipandang perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan diperoleh hasil sebagian besar responden sebanyak 33 karyawan atau 60% menyatakan tidak setuju atas pernyataan tersebut. Berdasarkan pernyataan 1 dan 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tanggapan karyawan bahwa Loyalitas karyawan kurang dijadikan tolak ukur dalam promosi jabatan dan Sikap kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan karyawan pada perusahaan tidak dipandang perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Menurut Fathoni (2006:168) menyatakan bahwa Karyawan yang dipromosikan ini berarti karyawan yang memiliki masa kerja yang paling lama atau loyalitas karyawan tinggi terhadap perusahaan adalah orang yang berhak mendapatkan promosi jabatan.

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Kepemimpinan dijadikan tolak ukur dalam Promosi jabatan	F	4	27	20	4	0	196	275	71,27%
		%	7,3	49,1	36,4	7,3	0,0			
2	Karyawan yang mampu membina dan memotivasi bawahan dipandang perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan	F	1	32	18	4	0	195	275	70,91%
		%	1,8	58,2	32,7	7,3	0,0			
Total Akumulasi								391	550	71,09%

Tabel 4.16 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator kepemimpinan yang di ukur menggunakan dua item pernyataan. Dari tabel tersebut untuk pernyataan pertama yaitu, Kepemimpinan dijadikan tolak ukur dalam Promosi jabatan diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 27 karyawan atau 49,1% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, dan pada pernyataan kedua yaitu, Karyawan yang mampu membina dan memotivasi bawahan dipandang perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan responden sebagian besar sebanyak 32 karyawan atau 58,2% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut. Berdasarkan pernyataan 1 dan 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tanggapan karyawan bahwa Kepemimpinan

dijadikan tolak ukur dalam Promosi jabatan dan Karyawan yang mampu membina dan memotivasi bawahan dipandang perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Menurut Fathoni (2006:168) menyatakan bahwa karyawan harus membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja efektif dalam mencapai sasaran perusahaannya.

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai Komunikatif

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Karyawan yang Komunikatif dijadikan dasar dalam penilaian promosi jabatan	F	4	31	18	2	0	202	275	73,45%
		%	7,3	56,4	32,7	3,6	0,0			
2	Karyawan yang mampu menyampaikan informasi secara efektif dipandang perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan	F	2	22	26	4	1	185	275	67,27%
		%	3,6	40,0	47,3	7,3	1,8			
Total Akumulasi								387	550	70,36%

Tabel 4.17 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator komunikatif yang di ukur menggunakan dua item pernyataan. Dari tabel tersebut untuk pernyataan pertama yaitu, Karyawan yang Komunikatif dijadikan dasar dalam penilaian promosi jabatan diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 31 karyawan atau 56,4% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, dan pada pernyataan kedua yaitu, Karyawan yang mampu menyampaikan informasi secara efektif dipandang perusahaan untuk mendapatkan

promosi jabatan sebagian besar responden sebanyak 26 karyawan atau 47,3% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut. Berdasarkan pernyataan 1 dan 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tanggapan karyawan bahwa Kepemimpinan dijadikan tolak ukur dalam Promosi jabatan dan Karyawan yang mampu membina dan memotivasi bawahan kurang dipandang perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Menurut Fathoni (2006:168) menyatakan bahwa dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempresepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Pendidikan karyawan dijadikan tolak ukur dalam promosi jabatan	**F**	2	24	25	3	1	**188**	**275**	**68,36%**
		%	3,6	43,6	45,5	5,5	1,8			
2	Jabatan yang sekarang telah sesuai dengan latar belakang pendidikan	**F**	3	33	17	2	0	**202**	**275**	**73,45%**
		%	5,5	60,0	30,9	3,6	0,0			
Total Akumulasi								**390**	**550**	**70,91%**

Tabel 4.18 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator pendidikan yang di ukur menggunakan dua item pernyataan. Dari tabel tersebut untuk pernyataan pertama yaitu, Pendidikan karyawan dijadikan tolak ukur dalam promosi jabatan diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 25 karyawan atau 45,5% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, dan pada pernyataan kedua yaitu, Jabatan yang sekarang telah sesuai dengan latar belakang

pendidikan sebagian besar responden sebanyak 33 karyawan atau 60% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut. Berdasarkan pernyataan 1 dan 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tanggapan karyawan bahwa Pendidikan karyawan kurang dijadikan tolak ukur dalam promosi jabatan dan Jabatan yang sekarang telah sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Menurut Fathoni (2006:168) menyatakan bahwa Karyawan harus memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan tersebut.

4.2.3.2 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 55 responden, lingkungan kerja akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner yang diberikan kepada responden yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Variabel lingkungan kerja diukur dengan menggunakan delapan indikator yang dioperasionalisasikan kedalam empat belas pernyataan. Untuk mengetahui gambaran mengenai lingkungan kerja secara menyeluruh, diperoleh tanggapan mengenai lingkungan kerja dengan hasil sebagai berikut :

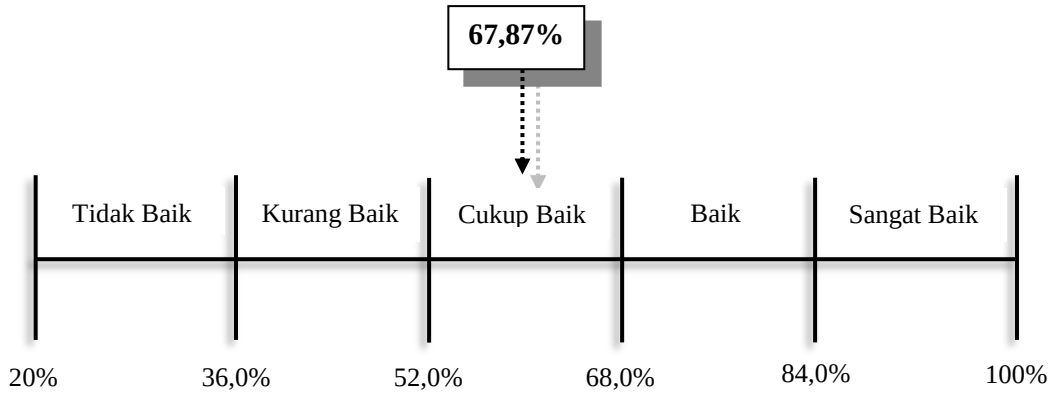
Tabel 4. 19 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	(%)	Kriteria
1	Penerangan	394	550	71,64%	Baik
2	Suhu Udara	382	550	69,45%	Baik
3	Kelembaban	329	550	59,82%	Cukup Baik
4	Dekorasi di tempat kerja	356	550	64,73%	Cukup Baik
5	Tata Warna	390	550	70,91%	Baik
6	Kebisingan	407	550	74,00%	Baik
7	Musik di tempat kerja	152	275	55,27%	Cukup Baik

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	(%)	Kriteria
8	Keamanan	203	275	73,82%	Baik
Total		**2613**	**3850**	**67,87%**	**Cukup Baik**

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2016.

Tabel 4.19 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja yang di ukur menggunakan delapan indikator dengan empat belas pernyataan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai persentase skor tertinggi berada pada indikator dekorasi di tempat kerja sebesar 74,0%, sedangkan persentase skor terendah berada pada indikator musik di tempat kerja sebesar 55,27%. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai prosentase yang didapat pada variabel lingkungan kerja sebesar 67,87%. Nilai 67,87% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) tergolong cukup baik, sehingga dapat diketahui bahwa lingkungan kerja di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung masih tergolong cukup baik. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 3 Garis Kontinum Lingkungan Kerja

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel lingkungan kerja sebesar 67,87% berada di antara interval 52 - 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja di PT Pos Indonesia Persero (Bandung) dinilai cukup kondusif. Besaran skor yang diperoleh tidak mencapai 100% yang diharapkan. Sehingga antara tingkat ideal yang diharapkan dengan kondisi aktual terdapat gap sebesar 32.13%. Gap ini menunjukkan Kompetensi belum mencapai tingkat ideal. Hal ini menunjukan bahwa lingkungan kerja belum mendominasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan namun ada variabel lain diluar penelitian ini yang tidak diteliti seperti pemberian kompensasi, kepemimpinan dan lain sebagainya.

Lingkungan Kerja harus diperhatikan dengan baik dan benar karena akan mempengaruhi para pegawai dalam bekerja. Hal ini menunjukkan semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti (2009)

Penerangan diikutsertakan suhu udara, kelembaban kebisingan, tata warna, dekorasi ditempat kerja, musik di tempat kerja dan keamanan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung cukup kondusif dalam meningkatkan semangat kerja karyawan meskipun mencapai ideal yang seharusnya.

Agar lebih jelas maka peneliti menyajikan gambaran mengenai lingkungan kerja pada indikatornya masing-masing. Rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap setiap indikator mengenai lingkungan kerja dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini:

Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai Penerangan

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Penerangan Lampu sudah sesuai dan kondusif didalam ruangan	**F**	3	39	8	5	0	**205**	**275**	**74,55%**
		%	5,5	70,9	14,5	9,1	0,0			
2	Penerangan Cahaya dari matahari sudah sesuai dan kondusif didalam ruangan	**F**	2	29	16	7	1	**189**	**275**	**68,73%**
		%	3,6	52,7	29,1	12,7	1,8			
Total Akumulasi								**394**	**550**	**71,64%**

Tabel 4.20 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator penerangan yang di ukur menggunakan dua item pernyataan. Dari tabel tersebut untuk pernyataan pertama yaitu, Penerangan Lampu sudah sesuai dan kondusif didalam ruangan diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 39 karyawan atau 70,9% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, dan pada pernyataan kedua yaitu, Penerangan Cahaya dari matahari sudah sesuai dan kondusif didalam ruangan sebagian besar responden sebanyak 29 karyawan atau 52,7% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut. Berdasarkan pernyataan 1 dan 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tanggapan karyawan bahwa Penerangan Lampu sudah sesuai dan kondusif didalam ruangan dan Penerangan Cahaya dari matahari sudah sesuai dan kondusif didalam ruangan.

Menurut Sedarmayanti (2009) Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan..

Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai Suhu Udara

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Suhu udara dalam ruangan sudah sesuai dan kondusif dalam ruangan	F	1	30	16	6	2	187	275	68,00%
		%	1,8	54,5	29,1	10,9	3,6			
2	Sirkulasi udara/ ventilasi dalam ruangan sudah mendukung dalam ruangan	F	1	37	10	5	2	195	275	70,91%
		%	1,8	67,3	18,2	9,1	3,6			
Total Akumulasi								382	550	69,45%

Tabel 4.21 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator suhu udara yang di ukur menggunakan dua item pernyataan. Dari tabel tersebut untuk pernyataan pertama yaitu, Suhu udara dalam ruangan sudah sesuai dan kondusif dalam ruangan diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 30 karyawan atau 54,5% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, dan pada pernyataan kedua yaitu, Sirkulasi udara/ ventilasi dalam ruangan sudah mendukung dalam ruangan responden sebagian besar sebanyak 37 karyawan atau 67,3% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut. Berdasarkan pernyataan 1 dan 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tanggapan karyawan bahwa Suhu udara dalam ruangan sudah sesuai dan kondusif dalam ruangan dan Sirkulasi udara/ ventilasi dalam ruangan sudah mendukung dalam ruangan.

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat

adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai Kelembaban

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Adanya Kelembaban dalam ruangan	F	6	15	28	5	1	**145**	**275**	**52,73%**
		%	10,9	27,3	50,9	9,1	1,8			
2	Temperatur udara dalam ruangan sudah sesuai sehingga tidak adanya kelembaban dalam ruangan	F	3	23	21	6	2	**184**	**275**	**66,91%**
		%	5,5	41,8	38,2	10,9	3,6			
Total Akumulasi								**329**	**550**	**59,82%**

Tabel 4.22 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator kelembaban yang di ukur menggunakan dua item pernyataan. Dari tabel tersebut untuk pernyataan pertama yaitu, Adanya Kelembaban dalam ruangan diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 28 karyawan atau 50,9% menyatakan kurang setuju atas pernyataan tersebut, dan pada pernyataan kedua yaitu, Temperatur udara dalam ruangan sudah sesuai sehingga tidak adanya kelembaban dalam ruangan sebagian besar responden sebanyak 23 karyawan atau 41,8% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut. Berdasarkan pernyataan 1 dan 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tanggapan karyawan bahwa Adanya Kelembaban dalam ruangan dan Temperatur udara dalam ruangan sudah sesuai sehingga adanya kelembaban dalam ruangan.

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa 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.

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai Dekorasi di tempat kerja

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Dekorasi ruangan sudah sesuai dan kondusif dalam pekerjaan	**F**	0	16	10	25	4	**182**	**275**	**66,18%**
		%	0,0	29,1	18,2	45,5	7,3			
2	Tata letak perlengkapan ruangan sudah sesuai dan kondusif	**F**	5	18	13	19	0	**174**	**275**	**63,27%**
		%	9,1	32,7	23,6	34,5	0			
Total Akumulasi								**356**	**550**	**64,73%**

Tabel 4.23 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator Dekorasi yang di ukur menggunakan dua item pernyataan. Dari tabel tersebut untuk pernyataan pertama yaitu, Dekorasi ruangan sudah sesuai dan kondusif dalam pekerjaan diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 25 karyawan atau 45,5% menyatakan tidak setuju atas pernyataan tersebut, dan pada pernyataan kedua yaitu, Tata letak perlengkapan ruangan sudah sesuai dan kondusif sebagian besar responden sebanyak 19 karyawan atau 34,5% menyatakan tidak setuju atas pernyataan tersebut. Berdasarkan pernyataan 1 dan 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tanggapan karyawan bahwa

Dekorasi ruangan kurang sesuai dan kondusif dalam pekerjaan dan Tata letak perlengkapan ruangan tidak sesuai dan kondusif.

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa 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. .

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai Tata Warna

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Penataan warna dalam ruangan sudah sesuai dan kondusif	F	1	39	15	0	0	206	275	74,91%
		%	1,8	70,9	27,3	0,0	0,0			
2	Terdapat warna ruangan yang mencolok yang kurang mendukung	F	0	3	31	20	1	184	275	66,91%
		%	0,0	5,5	56,4	36,4	1,8			
Total Akumulasi								390	550	70,91%

Tabel 4.24 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator tata warna yang di ukur menggunakan dua item pernyataan. Dari tabel tersebut untuk pernyataan pertama yaitu, Penataan warna dalam ruangan sudah sesuai dan kondusif diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 39 karyawan atau 70,9% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, dan pada pernyataan kedua yaitu, Terdapat warna ruangan yang mencolok yang kurang mendukung sebagian besar responden sebanyak 31 karyawan atau 56,4% menyatakan kurang setuju atas pernyataan tersebut. Berdasarkan pernyataan 1 dan 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tanggapan karyawan bahwa

Penataan warna dalam ruangan sudah sesuai dan kondusif dan tidak terdapat warna ruangan yang mencolok yang kurang mendukung.

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya, karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai Kebisingan

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Adanya Kebisingan yang berasal dari luar kantor seperti suara jalan raya	**F**	2	1	13	36	3	**202**	**275**	**73,45%**
		%	3,6	1,8	23,6	65,5	5,5			
2	Adanya kebisingan dalam ruangan yang mengganggu kenyamanan	**F**	1	1	10	43	0	**205**	**275**	**74,55%**
		%	1,8	1,8	18,2	78,2	0,0			
Total Akumulasi								**407**	**550**	**74,00%**

Tabel 4.25 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator kebisingan yang di ukur menggunakan dua item pernyataan. Dari tabel tersebut untuk pernyataan pertama yaitu, Adanya Kebisingan yang berasal dari luar kantor seperti suara jalan raya diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 36 karyawan atau 65,5% menyatakan tidak setuju atas pernyataan tersebut, dan pada pernyataan kedua yaitu, Adanya kebisingan dalam ruangan yang mengganggu kenyamanan sebagian besar responden sebanyak 43 karyawan atau 78,2% menyatakan tidak setuju atas pernyataan tersebut. Berdasarkan pernyataan 1 dan 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tanggapan

karyawan bahwa tidak adanya kebisingan yang berasal dari luar kantor seperti suara jalan raya dan tidak adanya kebisingan dalam ruangan yang mengganggu kenyamanan.

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai Musik di Tempat Kerja

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Musik didalam ruangan sudah sesuai dan kondusif	F	2	3	32	16	2	152	275	55,27%
		%	3,6	5,5	58,2	29,1	3,6			

Tabel 4.26 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator musik di tempat kerja yang di ukur menggunakan satu item pernyataan. Dari tabel tersebut untuk pernyataan yaitu, Musik didalam ruangan sudah sesuai dan kondusif diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 32 karyawan atau 58,2% menyatakan kurang setuju atas pernyataan tersebut. Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tanggapan karyawan bahwa Musik didalam ruangan kurang sesuai atau kondusif.

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai Keamanan

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Keamanan ruangan dalam bekerja sudah mendukung	F	4	37	9	3	2	203	275	73,82%
		%	7,3	67,3	16,4	5,5	3,6			

Tabel 4.27 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator keamanan yang di ukur menggunakan satu item pernyataan. Dari tabel tersebut untuk pernyataan yaitu, Keamanan ruangan dalam bekerja sudah mendukung diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 37 karyawan atau 67,3% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut. Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tanggapan karyawan bahwa Keamanan ruangan dalam bekerja sudah mendukung.

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

4.2.3.3 Analisis Deskriptif Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 55 responden, semangat kerja akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner yang diberikan kepada responden yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Variabel semangat kerja diukur dengan menggunakan lima indikator yang dioperasionalisasikan kedalam sepuluh pernyataan. Untuk mengetahui gambaran mengenai semangat kerja secara

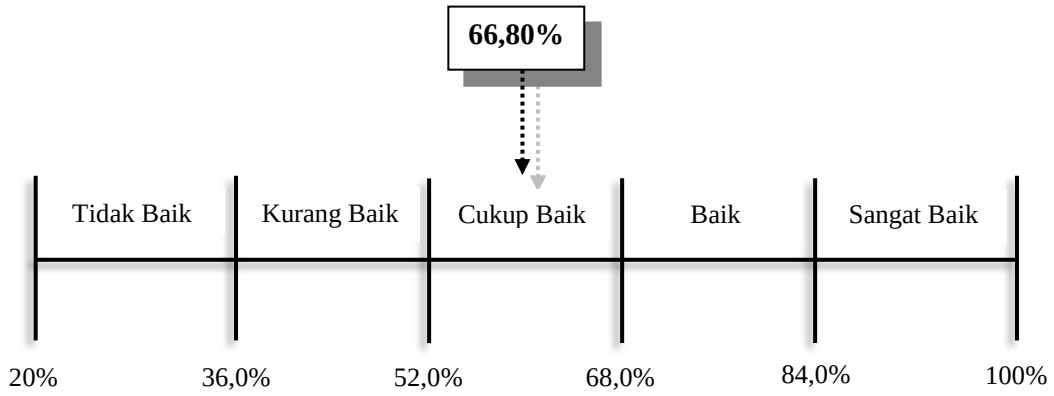
menyeluruh, diperoleh tanggapan mengenai semangat kerja dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 28 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	(%)	Kriteria
1	Kegembiraan	391	550	71,09%	Baik
2	Kerjasama	426	550	77,45%	Baik
3	Kebanggaan dalam dinas	408	550	74,18%	Baik
4	Ketaatan dalam peraturan	311	550	56,55%	Cukup Baik
5	Kesetiaan	301	550	54,73%	Cukup Baik
Total		**1837**	**2750**	**66,80%**	**Cukup Baik**

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2016.

Tabel 4.28 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel semangat kerja yang di ukur menggunakan lima indikator dengan sepuluh pernyataan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai persentase skor tertinggi berada pada indikator kerjasama sebesar 74,18%, sedangkan persentase skor terendah berada pada indikator kesetiaan sebesar 54,73%. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai prosentase yang didapat pada variabel semangat kerja sebesar 66,80%. Nilai 66,80% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) tergolong cukup baik, sehingga dapat diketahui bahwa semangat kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung masih tergolong cukup baik. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 4 Garis Kontinum Semangat Kerja

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel semangat kerja sebesar 66.80% berada di antara interval 52 - 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dinilai cukup semangat. Besaran skor yang diperoleh tidak mencapai 100% yang diharapkan. Sehingga antara tingkat ideal yang diharapkan dengan kondisi aktual terdapat gap sebesar 33.2%. Gap ini menunjukkan Kompetensi belum mencapai tingkat ideal.

Menurut hasibuan (2009:94) menyatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Pegawai PT Pos Indonesia (persero) Bandung cukup gembira diikut sertakan dengan bangga dengan dinas, taat dalam peraturan dan kesetian dalam bekerja dalam melakukan pekerjaaannya meskipun belum mencapai ideal yang seharusnya.

Agar lebih jelas maka peneliti menyajikan gambaran mengenai semangat kerja pada indikatornya masing-masing. Rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap setiap indikator mengenai semangat kerja dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini:

Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai Kegembiraan

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Saudara merasa gembira dalam bekerja dalam perusahaan	F	3	27	24	1	0	197	275	71,64%
		%	5,5	49,1	43,6	1,8	0,0			
2	Saudara merasa nyaman dan senang bekerja dalam perusahaan	F	1	35	11	8	0	194	275	70,55%
		%	1,8	63,6	20,0	14,5	0,0			
Total Akumulasi								391	550	71,09%

Tabel 4.29 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator kegembiraan yang di ukur menggunakan dua item pernyataan. Dari tabel tersebut untuk pernyataan pertama yaitu, saudara merasa gembira dalam bekerja dalam perusahaan diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 27 karyawan atau 49,1% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, dan pada pernyataan kedua yaitu, Saudara merasa nyaman dan senang bekerja dalam perusahaan sebagian besar responden sebanyak 35 karyawan atau 63,6% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut. Berdasarkan pernyataan 1 dan 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tanggapan karyawan bahwa Saudara merasa gembira dalam bekerja dalam perusahaan dan Saudara merasa nyaman dan senang bekerja dalam perusahaan.

Moekijat (2003:136) menyatakan bahwa Karyawan yang selalu gembira biasanya mempunyai peluang yang besar untuk mengerjakan dengan baik, sedangkan karyawan yang tidak mempunyai rasa gembira, biasanya pekerjaan yang dihasilkan tidak akan maksimal.

Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dalam perusahaan	F	7	32	13	2	1	207	275	75,27%
		%	12,7	58,2	23,6	3,6	1,8			
2	Saudara mampu bekerja sama dengan rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan ditempat kerja saudara	F	9	37	8	1	0	219	275	79,64%
		%	16,4	67,3	14,5	1,8	0,0			
Total Akumulasi								426	550	77,45%

Tabel 4.30 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator kerjasama yang di ukur menggunakan dua item pernyataan. Dari tabel tersebut untuk pernyataan pertama yaitu, Adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dalam perusahaan diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 32 karyawan atau 58,2% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, dan pada pernyataan kedua yaitu, Saudara mampu bekerja sama dengan rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan ditempat kerja saudara sebagian besar responden sebanyak 37 karyawan atau 67,3% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut. Berdasarkan pernyataan 1 dan 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa

sebagian besar tanggapan karyawan bahwa Adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dalam perusahaan dan Saudara mampu bekerja sama dengan rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan ditempat kerja saudara.

Moekijat (2003:136) menyatakan bahwa kerjasa sama di antara rekan kerja merupakan kondisi yang diinginkan oleh manajemen perusahaan, agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai Kebanggaan dalam dinas

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Saudara erasa bangga dengan pekerjaan yang anda miliki saat ini	**F**	1	41	9	4	0	**204**	**275**	**74,18%**
		%	1,8	74,5	16,4	7,3	0,0			
2	Saudara menyukai pekerjaan yang anda miliki saat ini	**F**	3	36	13	3	0	**204**	**275**	**74,18%**
		%	5,5	65,5	23,6	5,5	0,0			
Total Akumulasi								**408**	**550**	**74,18%**

Tabel 4.31 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator kebanggaan dalam dinas yang di ukur menggunakan dua item pernyataan. Dari tabel tersebut untuk pernyataan pertama yaitu, Saudara erasa bangga dengan pekerjaan yang anda miliki saat ini diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 41 karyawan atau 74,5% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut, dan pada pernyataan kedua yaitu, Saudara menyukai pekerjaan yang anda miliki saat ini sebagian besar responden sebanyak 36 karyawan atau 65,5% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut. Berdasarkan pernyataan 1 dan 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tanggapan

karyawan bahwa Saudara erasa bangga dengan pekerjaan yang anda miliki saat ini dan Saudara menyukai pekerjaan yang anda miliki saat ini.

Moekijat (2003:136) menyatakan bahwa Perasaan senang terhadap pekerjaan merupakan perasaan senang pada diri karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi.

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai Ketaatan dalam peraturan

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Saudara taat dan bekerja sesuai prosedur perusahaan	**F**	5	8	22	19	1	**162**	**275**	**58,91%**
		%	9,1	14,5	40,0	34,5	1,8			
2	Saudara mampu menjalankan kewajiban dalam peraturan yang ada	**F**	6	6	10	32	1	**149**	**275**	**54,18%**
		%	10,9	10,9	18,2	58,2	1,8			
Total Akumulasi								**311**	**550**	**56,55%**

Tabel 4.32 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator ketaatan dalam peraturan yang di ukur menggunakan dua item pernyataan. Dari tabel tersebut untuk pernyataan pertama yaitu, Saudara taat dan bekerja sesuai prosedur perusahaan diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 22 karyawan atau 40% menyatakan kuranng setuju atas pernyataan tersebut, dan pada pernyataan kedua yaitu, Saudara mampu menjalankan kewajiban dalam peraturan yang ada sebagian besar responden sebanyak 32 karyawan atau 58,2% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut. Berdasarkan

pernyataan 1 dan 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tanggapan karyawan bahwa karyawan kurang taat dan bekerja sesuai prosedur perusahaan dan karyawan tidak mampu menjalankan kewajiban dalam peraturan yang ada.

Moekijat (2003:136) menyatakan bahwa Karyawan yang mempunyai konsekuensi tinggi harus mau menaati semua kewajibannya sesuai dengan kesepakatan saat pertama kali bekerja.

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai Kesetiaan

No	Butir Kuesioner		Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	(%)
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Adanya rasa kesetiaan untuk bekerja dalam perusahaan	**F**	4	6	25	19	1	**158**	**275**	**57,45%**
		%	7,3	10,9	45,5	34,5	1,8			
2	Adanya timbul rasa pengabdian dan kepercayaan yang tinggi pada perusahaan	**F**	5	4	11	34	1	**143**	**275**	**52,00%**
		%	9,1	7,3	20,0	61,8	1,8			
Total Akumulasi								**301**	**550**	**54,73%**

Tabel 4.33 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator kesetiaan yang di ukur menggunakan dua item pernyataan. Dari tabel tersebut untuk pernyataan pertama yaitu, Adanya rasa kesetiaan untuk bekerja dalam perusahaan diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 25 karyawan atau 45,5% menyatakan kurang setuju atas pernyataan tersebut, dan pada pernyataan kedua yaitu, Adanya timbul rasa pengabdian dan kepercayaan yang tinggi pada perusahaan sebagian besar responden sebanyak 34 karyawan atau 61,8% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut. Berdasarkan pernyataan 1 dan 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tanggapan karyawan bahwa

karyawan kurang adanya rasa kesetiaan untuk bekerja dalam perusahaan dan karyawan tidak adanya timbul rasa pengabdian dan kepercayaan yang tinggi pada perusahaan.

Moekijat (2003:136) menyatakan bahwa Kesetiaan timbul dari dalam diri sendiri, karyawan merasakan kesadaran yang tinggi bahwa antara dirinya dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan.

4.2.4 Hasil Analisis Verifikatif/Kuantitatif

Analisis verifikatif dalam penelitian mengenai peningkatan semangat kerja melalui promosi jabatan dan lingkungan kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, dengan menggunakan metode statistik regresi linier berganda.

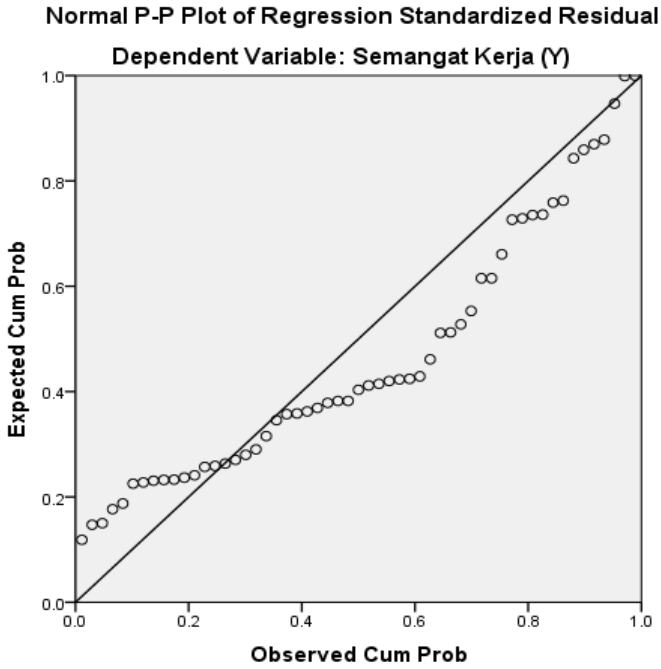
4.2.4.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pembentukan model regresi, selanjutnya dilakukan pengujian asumsi terlebih dahulu supaya model yang terbentuk memberikan estimasi yang BLUE (*Best Linier Unbiased Estimated*).Pengujian asumsi ini yakni uji *normalitas,* uji *multikolinieritas* dan uji *heteroskedastistias.*

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas residual dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal *P-P Plot of Regression Standardized residual* dengan bantuan *Software SPSS v21.1*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan

mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah berdistribusi normal (Ghozali, 2006).



Gambar 4. 5 Grafik Distribusi Normal

Berdasarkan grafik normalitas menggunakan normal *p-plot* di atas, diketahui bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal yang menunjukan bahwa data sudah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikoliniearitas

Uji *Multikolinearitas* bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat korelasi linier/ hubungan yang kuat antara variabel bebasnya. Jika dalam model regresi terdapat gejala *multikolinearitas*, maka model regresi tersebut tidak dapat menaksir secara tepat sehingga diperoleh kesimpulan yang salah tentang variabel yang diteliti. Uji *multikolinearitas* dilakukan dengan

melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria pengujian nilai *tolerance* harus lebih dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10.

Tabel 4. 34 Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Promosi Jabatan (X1)	.716	1.397
	Lingkungan Kerja (X2)	.716	1.397

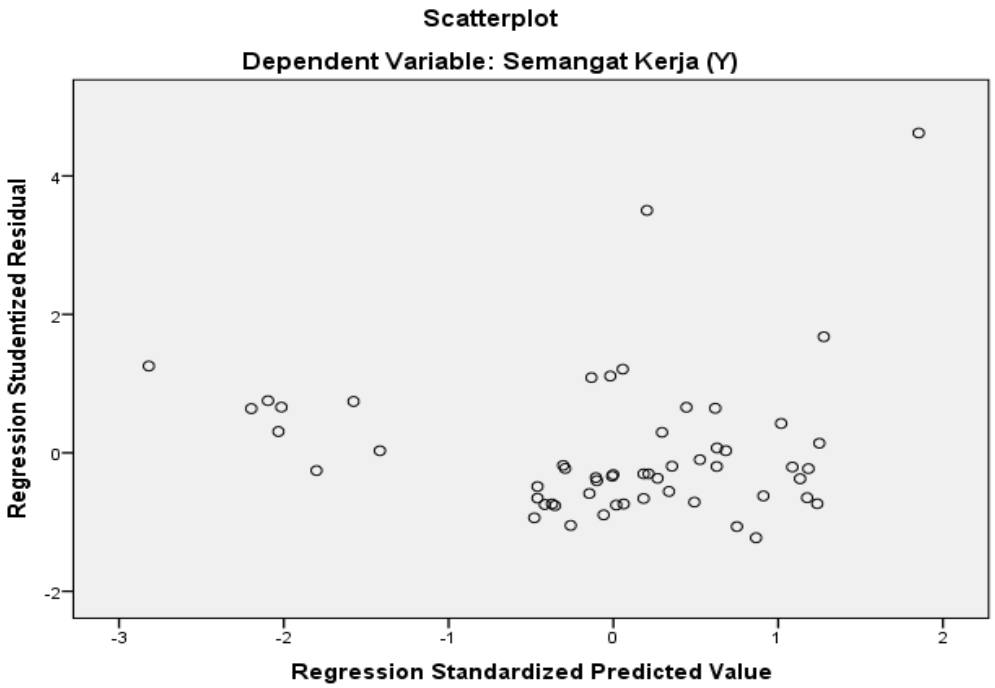
a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki masalah *multikolinierita*s

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesalahan atau ketidaksamaan *variance* pada residual *(error)* dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menguji adanya gejala *heteroskedastisitas* digunakan pengujian dengan metode *scatter plot*, dengan kriteria hasil sebagai berikut :

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. 6 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, diketahui titik-titik yang diperoleh menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu atau menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data yang diteliti tidak ditemukan masalah *heteroskedastisitas*.

Berdasarkan uji asumsi klasik di atas, diketahui bahwa semua pengujian data tidak ditemukan adanya pelanggaran asumsi klasik, sehingga data dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

4.2.4.2 Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Promosi Jabatan

X_2 = Lingkungan Kerja

bi = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

Dengan menggunakan bantuan *software SPSS v.21*, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4. 35 Koefisien Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.124	3.460		.036	.972
	Promosi Jabatan (X1)	.327	.062	.523	5.278	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.335	.086	.383	3.868	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan hasil output SPSS di atas terlihat nilai koefesien regresi pada nilai *Unstandardized Coefficients "B"*, sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0{,}124 + 0{,}327X_1 + 0{,}335X_2$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta sebesar 0,124, memiliki arti bahwa jika semua variabel bebas yakni promosi jabatan dan lingkungan kerja bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka semangat kerja karyawan akan bernilai sebesar 0,124.
b. Nilai promosi jabatan sebesar 0,327, memiliki arti bahwa jika promosi jabatan mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,327.
c. Nilai lingkungan kerja sebesar 0,335, memiliki arti bahwa jika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,335.

4.2.4.3 Analisis Koefesien Korelasi (R)

Analisis korelasi bertujuan untuk melihat sejauh mana tingkat hubungan atau keeratan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat.Berikut disajikan nilai koefesien korelasi dengan bantuan *Software SPSS v21.1*.

Tabel 4. 36 Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797[a]	.634	.620	2.83247905

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Promosi Jabatan (X1)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara promosi jabatan dan lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan adalah sebesar 0,797. Nilai 0,797 menurut Asyahri Alhusin (2003:157) berada pada interval 0,600 − 0,799 termasuk kategori kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara promosi jabatan dan lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Berikut disajikan analisis korelasi parsial antara variabel bebas dengan variabel terikatnya masing-masing.

Tabel 4. 37 Koefisien Korelasi Parsial X_1

Correlations

		Promosi Jabatan (X1)	Semangat Kerja (Y)
Promosi Jabatan (X1)	Pearson Correlation	1	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Semangat Kerja (Y)	Pearson Correlation	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan adalah sebesar 0,728. Nilai 0,728 menurut Asyahri Alhusin (2003:157) berada pada interval 0,600 − 0,799 termasuk kategori kuat dengan nilai positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara promosi jabatan dengan semangat kerja, dimana semakin tinggi promosi jabatan maka akan diikuti semakin baiknya semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Tabel 4. 38 Koefisien Korelasi Parsial X_2

Correlations

		Lingkungan Kerja (X2)	Semangat Kerja (Y)
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.662**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Semangat Kerja (Y)	Pearson Correlation	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan adalah sebesar 0,662. Nilai 0,662 menurut Asyahri Alhusin (2003:157) berada pada interval 0,600 − 0,799 termasuk kategori kuat dengan nilai positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara lingkungan kerja dengan semangat kerja, dimana semakin baik lingkungan kerja maka akan diikuti semakin baiknya semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

4.2.4.4 Analisis Koefesien Determinasi (r^2)

Koefisien Determinasi (r^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan *SoftwareSPSS v.21*, diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 4. 39 Koefisien Determinasi (R-*square*)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797[a]	.634	.620	2.83247905

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Promosi Jabatan (X1)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Dari tabel hasil output SPSS di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,634 atau 63,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dapat dijelaskan oleh promosi jabatan dan lingkungan kerja sebesar 63,4%, sedangkan sisanya sebesar 36,6% merupakan penjelasan dari variabel lain diluar penelitian seperti kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, pemberian motivasi dan lain sebagainya.

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maka dilakukan dengan cara nilai *beta* X *zero order* pada output SPSS sebagai berikut :

Tabel 4. 40 Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Promosi Jabatan (X1)	.523	.728
	Lingkungan Kerja (X2)	.383	.662

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus *beta* X *zero order* :

1. Variabel Promosi Jabatan = 0,523 x 0,728 = 0,381 atau 38,1%
2. Variabel Lingkungan Kerja = 0,383 x 0,662 = 0,253 atau 25,3%

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa dari total pengaruh yang didapat secara simultan yakni sebesar 63,4%, ternyata sebesar 38,1% dikontribusikan oleh promosi jabatan (X_1). Sehingga dapat diketahui bahwa promosi jabatan memberikan pengaruh paling dominan terhadap smangat kerja yaitu sebesar 38,1% dan sisanya 61.9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, kompentensi dan lain sebagainya kemudian diikuti oleh lingkungan kerja mampu mempengaruhi semangat kerja sebesar 25.3% dan sisanya 74.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian lain seperti kompensasi, kepempimpinan, kompetensi, pemberian motivasi dan lain sebagainya.

4.2.4.5 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis yang akan diuji pada pengujian secara simultan ini adalah:

$H_0 : \beta_1:\beta_2 = 0$ Peningkatan Semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung tidak dipengaruhi oleh promosi jabatan dan lingkungan kerja

$H_a: \beta_i \neq 0, i=1,2$ Peningkatan Semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dipengaruhi oleh promosi jabatan dan lingkungan kerja

Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05 atau 5%

Kriteria : tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan terima H_a

Dengan menggunakan *SoftwareSPSS v.21*, diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 4. 41 Uji Signifikansi (Uji F)

ANOVA[a]

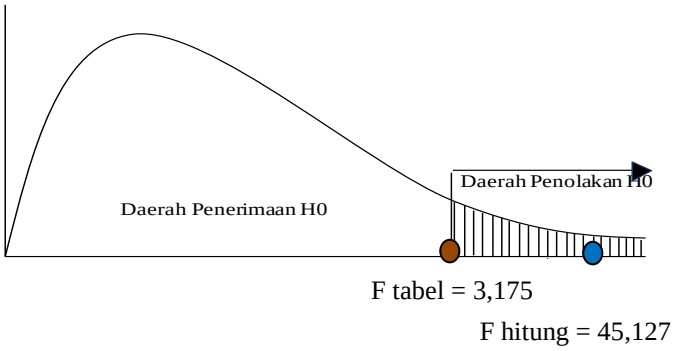
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	724.105	2	362.053	45.127	.000[b]
	Residual	417.193	52	8.023		
	Total	1141.298	54			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Promosi Jabatan (X1)

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 45,127 dengan *p-value (sig.)* = 0,000. Dengan α = 0,05, df_1 = 2, dan df_2= (n-k-1) = 52, maka di dapat F_{tabel} = 3,175. Dikarenakan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (45,127 > 3,175) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan signifikan, artinya Peningkatan semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dipengaruhi oleh promosi jabatan dan lingkungan kerja.

Jika disajikan dalam gambar, maka nilai F_{hitung} dan F_{tabel} tampak sebagai berikut:



Gambar 4. 7 Kurva Uji Hipotesis Simultan

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fauzi Ichwana (2014) dengan judul pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Untuk melihat signifikansi secara parsial, berikut disajikan pengujian parsial menggunakan uji t.

4.2.4.6 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 42 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.124	3.460		.036	.972
	Promosi Jabatan (X1)	.327	.062	.523	5.278	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.335	.086	.383	3.868	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

- **Pengujian Promosi Jabatan:**

H_0 (Hipótesis Nol)

H_0: $\beta_1=0$ Peningkatan Semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung tidak dipengaruhi oleh promosi jabatan

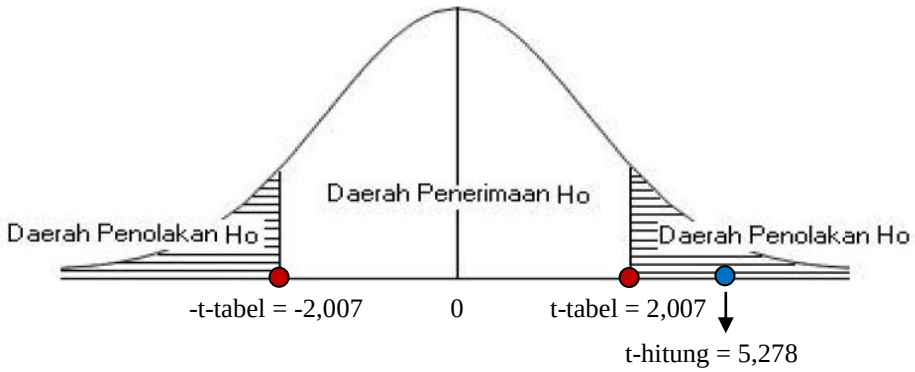
H_1: $\beta_1 \neq 0$ Peningkatan Semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dipengaruhi oleh promosi jabatan

Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, df= 52, sehingga diperoleh t_{tabel} dengan uji dua pihak sebesar -2,007 dan 2,007

Kriteria : Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel,}$ terima H_1

Tolak H_1 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, terima H_0

Dari tabel 4.42 output SPSS di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk promosi jabatan (X_1) sebesar 5,278 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,007 Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (5,278 > 2,007) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Peningkatan semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dipengaruhi oleh promosi jabatan. Jika digambarkan, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk pengujian parsial Promosi Jabatan tampak sebagai berikut:



Gambar 4. 8 Kurva Uji Hipotesis Parsial Promosi jabatan

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa nilai $t_{-hitung}$ sebesar 5,278 lebih besar dari t_{-tabel} 2,007 yang menunjukan bahwa model yang dibentuk oleh hipotesis 1 signifikan. Dari hasil penelitian menunjukan bahwa semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dipengaruhi oleh promosi

jabatan. Hal ini dapat terlihat dari koefisien regresi promosi jabatan terhadap semangat kerja sebesar 0,327. Menunjukan bahwa ketika promosi jabatan semakin tinggi, maka semangat kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung juga akan semakin meningkat. Kemudian dari analisis deskriftif membuktikan bahwa promosi jabatan mempunyai tanggapan responden sebesar 67,45% dan termasuk kategori cukup baik yang artinya promosi jabatan yang ada di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung masih cukup baik.

Hasil dari penellitian ini diketahui bahwa promosi jabatan memberikan pengaruh sebesar 38,1% terhadap semangat kerja. Sedangkan sisanya sebesar 61,9% merupakan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, kepribadian dan lain-lain.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rezki Ramadhaani & seno andri (2015) Promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Semangat kerja karyawan akan timbul jika karyawan mempunyai harapan untuk maju, sebaliknya bila tidak, maka semangat kerja makin lama akan menurun. Setiap karyawan hendaknya memberikan kesempatan kpada karyawan, seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berupa pengakuan yang disertai hadiah, kenaikan gaji, pangkat dan jabatan yang lebih sesuai (Soedarso, 2015)

- **Pengujian Lingkungan kerja:**

  H_0 (Hipótesis Nol)

H_0: $\beta_2=0$ Peningkatan Semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung tidak tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja

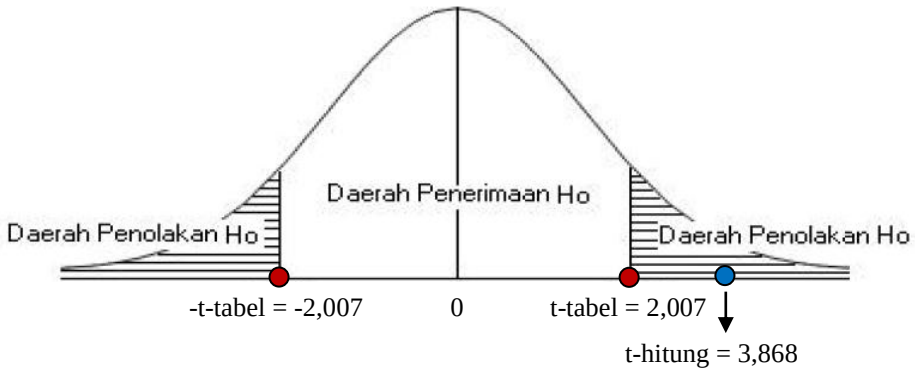
H_1: $\beta_2 \neq 0$ Peningkatan Semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dipengaruhi oleh lingkungan kerja

Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, df= 52, sehingga diperoleh t_{tabel} dengan uji dua pihak sebesar -2,007 dan 2,007

Kriteria : Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel,}$ terima H_1

Tolak H_1 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, terima H_0

Dari tabel 4.42 output SPSS di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja (X_2) sebesar 3,868 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,007 Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (3,868 > 2,007) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Peningkatan semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Jika digambarkan, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk pengujian parsial lingkungan kerja tampak sebagai berikut:



Gambar 4. 9 Kurva Uji Hipotesis Parsial Lingkungan kerja

Dan untuk pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,868 lebih besar dari t_{tabel} 2,007 yang menunjukan bahwa model yang dibentuk oleh hipotesis 2 signifikan. Dari hasil penelitian menunjukan bahwa Peningkatan semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja. Hal ini dapat terlihat dari koefisien regresi lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 0,335. Menunjukan bahwa ketika lingkungan kerja semakin tinggi, maka semangat kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung juga akan semakin meningkat. Kemudian dari analisis deskriftif membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai tanggapan responden sebesar 67,87% dan termasuk kategori cukup baik yang artinya lingkungan kerja yang ada di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung masih cukup baik.

Hasil dari penellitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 25,3% terhadap semangat kerja. Sedangkan sisanya sebesar 74,7% merupakan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, kepribadian dan lain-lain.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hairil Anwar (2013) dan Naig Malvinas (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori “kondisi lingkungan kerja yang tertata dengan baik akan memberikan rasa aman dan nyaman pada karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sebaliknya kalau kurang memadai menyebabkan

timbulnya berbagai masalah didalam perusahaan dan akan mengurangi motivasi kerja yang pada akhirnya menurunkan semangat kerja karyawan". (Soedarso 2015).

4.2.5 Peningkatan Semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh Promosi Jabatan

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,278 lebih besar dari t_{tabel} 2,007 yang menunjukan bahwa model yang dibentuk oleh hipotesis 1 signifikan. Dari hasil penelitian menunjukan bahwa Peningkatan semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dipengaruhi oleh promosi jabatan. Hal ini dapat terlihat dari koefisien regresi promosi jabatan terhadap semangat kerja sebesar 0,327. Menunjukan bahwa ketika promosi jabatan semakin tinggi, maka semangat kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung juga akan semakin meningkat. Kemudian dari analisis deskriftif membuktikan bahwa promosi jabatan mempunyai tanggapan responden sebesar 67,45% dan termasuk kategori cukup baik yang artinya promosi jabatan yang ada di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung masih cukup baik.

Hasil dari penellitian ini diketahui bahwa promosi jabatan memberikan pengaruh sebesar 38,1% terhadap semangat kerja. Sedangkan sisanya sebesar 61,8% merupakan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, kepribadian dan lain-lain.

Berdasarkan fenomena yang ada pada PT Pos Indonesia yaitu, hasil tanggapan karyawan mengenai promosi jabatan yang dilaksanakan di PT. Pos Indonesia Unit Pelayanan Teknis Bandung melalui penyebaran kuisioner awal

dianggap belum sepenuhnya dapat memenuhi harapan karyawan, hal ini karena loyalitas karyawan belum jadi acuan untuk dipromosikan. Dengan kurang memperhatikan loyalitas karyawan dapat menurunkan semangat kerjawan.

Hasil wawancara dengan beberapa pegawai PT Pos Indonesia yaitu pegawai bagian SDM, Promosi Jabatan belum sesuai seperti yang diharapkan karyawan, masih adanya kendala-kendala yang terjadi. Dimana terjadinya penilaian subjektif oleh kepala kantor pada karyawan dalam hal mempromosikan karyawan, dimana karyawan yang lebih lama bekerja pada perusahaan atau memiliki loyalitas yang lebih tinggi belum dipromosikan jabatannya atau kurang diperhatikan keberadaannya. Sehingga mengakibatkan gejolak atau kesenjangan diantara sesama karyawan dan mengakibatkan kurangnya semangat kerja karyawan dalam bekerja.

Selain itu juga hal yang terjadi pada perusahaan ini adalah kebanyakan karyawan pada PT Pos yaitu lulusan SMA ketimbang lulusan Sarjana, seperti yang ada pada tabel komposisi karyawan diatas menunjukkan bahwa lebih mendominasi karyawan yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 81 sedangkan yang berpendidikan Sarjana hanya berjumlah 21 (Sarjana Muda DI-DIII) dan 20 (Sarjana SI) sementara salah satu syarat pengukuran promosi jabatan karyawan yaitu latar pendidikan lulusan terakhir, dan tentu lebih mengutamakan Pendidikan yang lebih tinggi, sehingga karyawan sulit untuk mendapatkan peluang/kesempatan promosi jabatan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rezki Ramadhaani & seno andri (2015) bahwa promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Semangat kerja karyawan akan timbul jika karyawan mempunyai harapan untuk maju, sebaliknya bila tidak, maka semangat kerja makin lama akan menurun. Setiap karyawan hendaknya memberikan kesempatan kepada karyawan, seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berupa pengakuan yang disertai hadiah, kenaikan gaji, pangkat dan jabatan yang lebih sesuai (Soedarso, 2015)

4.2.6 Peningkatan Semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja

Dan untuk pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,868 lebih besar dari t_{tabel} 2,007 yang menunjukan bahwa model yang dibentuk oleh hipotesis 2 signifikan. Dari hasil penelitian menunjukan bahwa Peningkatan semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini dapat terlihat dari koefisien regresi lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 0,335. Menunjukan bahwa ketika lingkungan kerja semakin tinggi, maka semangat kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung juga akan semakin meningkat. Kemudian dari analisis deskriftif membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai tanggapan responden sebesar 67,87% dan termasuk kategori cukup baik yang artinya lingkungan kerja yang ada di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung masih cukup baik.

Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 25,3% terhadap semangat kerja. Sedangkan sisanya sebesar 74,7% merupakan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, kepribadian dan lain-lain.

Hasil dari survey awal yang dilakukan peneliti pada PT Pos Indonesia Unit Pelayanan Teknis Bandung terdapat adanya 2 indikator lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurang mendukung dalam bekerja pada Perusahaan yaitu kelembaban. Dengan kurang kondusifnya ruangan dalam bekerja seperti kelembaban dapat mempengaruhi menurunnya semangat kerja yang pada pegawai.

Berdasarkan fenomena yang ada pada PT Pos Indonesia mengenai lingkungan kerja, hasil wawancara dengan pegawai PT Pos Indonesia cabang jl. Asia Afrika Bandung setelah melakukan penyebaran kuisioner awal mengatakan ada beberapa hal dalam lingkungan Kerja yang kurang kondusif atau mendukung yaitu terdapat ruangan yang lembab yang dapat menggangu kesehatan karyawan yang dapat meningkatkan risiko untuk sejumlah efek kesehatan terutama gejala pernapasan seperti batuk dan asma, dan adanya dekorasi ruangan dan tata letak ruangan yang kurang sesuai dan kurang mendukung karyawan dalam bekerja Sehingga dapat menurunkan semangat kerja karyawan dalam bekerja di ruangan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hairil Anwar (2013) dan Naig Malvinas (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Kondisi lingkungan kerja yang tertata dengan baik akan memberikan rasa aman dan nyaman pada karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sebaliknya kalau kurang memadai menyebabkan timbulnya berbagai masalah didalam perusahaan dan akan mengurangi motivasi kerja yang pada akhirnya menurunkan semangat kerja karyawan. (Soedarso 2015)