

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang RI nomor 5 tahun 2014 dan Peraturan Pemerintahan tahun 2015 tentang Aparatur sipil negara Pasal 55 menyatakan “bahwa adapun manajemen pegawai negeri sipil meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan. jadi dari peraturan ini seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegwainya harus bisa memenuhi segala kebutuhan para pegawainya. Aparatur sipil negara suatu status yang mempunyai peran dalam mengsosialisasikan tujuan negara dan ASN juga adalah aparat yang bekerja dengan nilai budaya Indonesia yang terbuka.

Pegawai ASN bertugas sebagai pelayanan publik. Ada tiga poin aparatur sipil negara sangat penting untuk pembangunan bangsa ini. Pertama, untuk mewujudkan tujuan nasional. Kedua, untuk mencapai tujuan nasional dan ketiga, perwujudan dari tugas-tugas tersebut perlu di eksplisitkan dengan lebih mendalam. Terkait dengan tugas pemerintahan, hal ini dilakukan dalam rangka menyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan (Rudito,2018:24).

Pegawai dalam suatu instansi pemerintahan atau organisasi sangat di perlukan dalam menunjang kinerja seorang aparatur sipil negara dalam suatu organisasi salah satunya adalah seorang pegawai membutuhkan motivasi dalam bekerja baik dari lingkungan dimana mereka bekerja ataupun dari tingkat semangat kerja yang di miliki oleh sumber daya manusianya. Lingkungan kerja pegawai terkhususnya aparatu sipil negara dalam suatu instansi merupakan salah satu faktor pendorong dalam meningkatkan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan baik. Semangat kerja pegawai sebenarnya perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer/pemimpin, lingkungan kerja, dan kesuruhan kehidupan kerja sebagai pegawai. Semangat pegawai memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya semangat kerja yang baik antara lain adalah fasilitas kerjayang diberikan kepada pegawai. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai bagi karyawan dan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan akan membawa dampak yang positif sehingga hal ini dapat menambah rasa nyaman dan kinerja karyawan dapat meningkat. Kondisi kerja yang menyenangkan akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, perlindungan terhadap bahaya bukan saja dapat meningkatkan efisiensi (Manullang, 2017:35). Fasilitas kerja yang menyenangkan akan memberikan dorongan pada karyawan pada karyawan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik, sehingga prestasi kerja akan

meningkat dan sebaliknya jika fasilitas kerja kurang menyenangkan akan memberikan dorongan negatif pada pegawai (Munir dan Rahman 2018:13).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi terbentuknya semangat kerja yang baik adalah lingkungan kerja atau iklim kerja. Lingkungan kerja merupakan konsep yang luas yang diketahui anggota mengenai persepsi berbagai terhadap sifat atau karakter tempat kerja; ini merupakan karakteristik internal yang membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lainnya dan mempengaruhi orang-orang yang ada di organisasi tersebut. Kondisi kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi etos kerja dan staf seperti kenyamanan dan kondusifitas kerja.

Kenyamanan kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih trampil dan baik. Menurut Hasibuan (2017:163), mengemukakan bahwa pegawai memiliki kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu: upah yang layak dan adil, kesempatan untuk maju/promosi, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar dan pengakuan atas prestasi. Sehingga lingkungan kerja dapat diketahui sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai bekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dinas Peternakan dan Perkebunan merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di Pemerintahan Kabupaten Rokan Hulu. Dinas Peternakan dan perkebunan terdiri dari beberapa bidang. Masing-masing bidang terdiri dari beberapa bidang yang menjadi sub bidang. Untuk meningkatkan kinerja Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu

berusaha memposisikan perannya melalui rangkaian program kerja yang tertera dan terukur dalam perencanaan strategi.

Pencapaian tujuan organisasi harus didukung oleh pencapaian kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dari semua bidang yang ada di Dinas Peternakan dan Perkebunan. Dengan kinerja yang baik diharapkan Dinas Peternakan dan Perkebunan dapat melaksanakan kegiatan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu. Berikut data pegawai pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.

Tabel 1.1
Data Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu

Nomor	Nama Bidang/Bagian	Jumlah
1.	Sekretariat	18 Orang
2.	Peternakan dan Kesehatan Hewan	14 Orang
3.	Pemasaran, Sarana dan Pembinaan SDM	10 Orang
4.	Perkebunan	11 Orang
Total		53 Orang

Sumber : Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu, 2024

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwa Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu terdiri dari beberapa bidang/bagian dengan jumlah pegawai yang terbatas, sehingga menimbulkan berbagai permasalahan yang berhubungan dengan pembagian tugas. Timbulnya permasalahan manajemen pemerintahan yang belum sepenuhnya teratasi, baik dari sisi internal maupun eksternal.

Berdasarkan analisis fenomena terkait fasilitas kerja di Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu, terdapat beberapa hal yang sering muncul khususnya pada indikator alat kerja dan perlengkapan kerja. Dalam hal alat kerja, sering ditemui permasalahan seperti komputer dan printer yang sudah

usang atau tidak berfungsi optimal, yang mengakibatkan terhambatnya proses administrasi dan pengolahan data. Beberapa unit komputer masih menggunakan sistem operasi lama yang tidak kompatibel dengan *software* terbaru, sehingga menghambat efisiensi kerja pegawai. Selain itu, jumlah peralatan digital seperti scanner dan mesin fotokopi tidak sebanding dengan kebutuhan operasional kantor.

Dari segi perlengkapan kerja, masih terdapat keterbatasan dalam hal ketersediaan Alat Tulis Kantor (ATK) yang menunjang aktivitas harian pegawai. Beberapa meja kerja dan kursi dalam kondisi yang kurang layak dan membutuhkan perbaikan atau penggantian. Lemari arsip yang tersedia juga terbatas jumlahnya, sehingga banyak dokumen penting yang tidak tertata dengan baik. Peralatan lapangan seperti alat ukur, perangkat pengambilan sampel, dan perlengkapan monitoring kondisi ternak dan tanaman perkebunan juga masih terbatas dan sebagian sudah tidak dalam kondisi optimal. Situasi ini berdampak pada kualitas pelayanan dan efektivitas kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Selain itu, terdapat juga permasalahan dalam hal pemeliharaan dan perawatan fasilitas kerja. Tidak adanya jadwal *maintenance* yang rutin dan terstruktur menyebabkan banyak peralatan yang rusak tidak segera diperbaiki. Anggaran untuk pemeliharaan dan pengadaan peralatan baru juga terbatas, sehingga perbaikan dan penggantian alat yang rusak sering tertunda. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan berpengaruh pada produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.

Fenomena yang peneliti temukan berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, di Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu masih memiliki kelemahan. Berdasarkan pengamatan peneliti, berikut adalah kondisi lingkungan kerja fisik dan non-fisik di Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu:

Tabel 1.2
Data Kondisi Lingkungan Kerja pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2024

Faktor Lingkungan Kerja Fisik	Kondisi Baik	Kondisi Kurang Baik
Penerangan		√
Pewarnaan	√	
Pertukaran Udara		√
Ruang Gerak		√
Kebersihan	√	
Keamanan	√	
Kebisingan		√
Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik	Kondisi Baik	Kondisi Kurang Baik
Hubungan Pegawai dengan atasan		√
Hubungan antar sesama Pegawai	√	
Kerjasama Antar Pegawai	√	

Sumber: Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu, Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 1.2, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja di Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu masih memiliki beberapa aspek yang belum terpenuhi dengan baik. Misalnya, masalah penerangan yang belum memadai, baik dalam ruangan maupun dari luar ruangan. Lampu di dalam ruangan masih kurang terang dan redup, dan penerangan dari luar ruangan juga kurang baik akibat rintangan seperti pohon dan bangunan lainnya. Sirkulasi udara juga masih kurang optimal karena beberapa

ruangan tidak memiliki jendela, sehingga jika listrik padam, ruangan dapat menjadi pengap. Selain itu karyawan dominan mengeluhkan mengenai dekorasi ruangan yaitu tata ruangan yang kurang rapi, terdapat berkas-berkas dan peralatan yang kurang disusun rapi.

Fenomena semangat kerja dapat juga dilihat pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu adalah tingkat absensi karyawan yang menandakan kurangnya semangat dalam bekerja.

Tabel 1.3
Daftar Absensi Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2021-2023

Keterangan	Tahun					Total Keseluruhan
	2020	2021	2022	2023	2024	
Alfa	-	-	-	-	-	-
Sakit	887	237	717	488	431	2.760
Izin	1.430	593	897	1.232	929	5.081
Total Tahunan	2.317	830	1.614	1.720	1.360	7.841
Persentase	29,55%	10,59%	20,58%	11,94%	17,35%	

Sumber: Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu, 2024

Berdasarkan data absensi pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu dari tahun 2020-2024, tingginya angka ketidakhadiran dapat mengindikasikan adanya masalah dengan semangat kerja pegawai. Total 7.841 hari ketidakhadiran dalam lima tahun menunjukkan rata-rata ketidakhadiran yang cukup tinggi. Dominasi izin sebanyak 5.081 hari dibanding sakit 2.760 hari bisa mengindikasikan rendahnya semangat kerja, karena pegawai lebih sering mengambil izin dibanding absen karena sakit. Ketidakhadiran tertinggi pada tahun 2020 (29,55%) sangat dipengaruhi oleh situasi pandemi COVID-19, dimana banyak pegawai yang terpaksa tidak masuk kerja karena kebijakan pembatasan dan protokol kesehatan. Setelah adaptasi kebijakan kerja di masa pandemi, terjadi

penurunan signifikan di tahun 2021 menjadi 830 hari (10,59%). Namun, peningkatan kembali di tahun-tahun berikutnya (2022: 1.614 hari, 2023: 1.720 hari), yang mengindikasikan belum adanya perbaikan signifikan dalam hal motivasi dan semangat kerja. Tingginya angka izin dibanding sakit juga bisa menandakan adanya masalah dengan semangat kerja pegawai.

Berdasarkan uraian dan permasalahan yang sudah dijelaskan, maka penelitian ini meneliti tentang “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu Kabupaten Rokan Hulu”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi peneliti dapat memperkaya ilmu yang baik, khususnya ilmu Ekonomi.
 - b. Bagi Program Studi Manajemen, penelitian ini dapat menjadi wacana dalam melakukan perbaikan suatu organisasi yang berpengaruh terhadap semangat kerja.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi Pimpinan Instansi diharapkan dengan jiwa bertanggung jawab mampu memberikan dukungan berupa penciptaan fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang kondusif dengan cara memperhatikan kebutuhan fisik pegawai sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.
 - b. Bagi para pegawai dengan mengetahui pentingnya memberikan fasilitas kerja dan kondisi lingkungan kerja yang baik agar terjalin hubungan yang harmonis dan tercapainya tujuan kerja yang baik.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yakni:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.

Bab ini berisi penjelasan tentang landasan teori yang digunakan, penelitian yang relevan, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang ruang lingkup penelitiannya, lokasi penelitiannya, objek penelitiannya, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrument penelitian, dan teknik pengumpulan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam Bab II sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Lupiyaodi (2018:34) berpendapat, Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan menjalankan fungsi. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Semakin baik fasilitas yang digunakan dapat meningkatkan produktivitas. Kata fasilitas kerja berasal dari bahasa Belanda “*faciliteit*” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga biasa disebut dengan alat.

Moekijat (2018:23) mendefinisikan pengertian fasilitas kerja secara sederhana adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan, dalam pencapaian tujuan suatu lembaga ataupun organisasi banyak faktor yang mendukung dan salah satunya adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja mampu memberi kelancaran terhadap pekerjaan karyawan maupun pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Moenir (2019:45) menyatakan bahwa “fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”.

Selanjutnya. Fasilitas diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien (Hasibuan, 2017:26). Alma (2019:65) juga mendefinisikan pengertian fasilitas kerja merupakan perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya sehingga kebutuhan fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah sarana maupun prasana yang disediakan oleh suatu lembaga maupun organisasi untuk mempermudah serta membantu keberlangsungan organisasi tersebut mencapai tujuannya. Fasilitas kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Fasilitas kerja dalam suatu lembaga ataupun organisasi biasanya merupakan bagian penting dalam pengerjaan tugas-tugas yang akan dikerjakan karyawan. Tanpa fasilitas kerja yang tersedia lengkap dan kualitas yang baik dapat menghambat kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap dan kualitas baik dapat mempercepat kinerja karyawan.

2.1.1.1 Jenis-Jenis Fasilitas Kerja

Sofyan (2021:56) mengemukakan beberapa jenis-jenis fasilitas kerja yang terdiri dari:

1. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.

2. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
3. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada diperkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer dan alat hitung lainnya).
4. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium inventaris gudang dan lainnya.
5. Tanah, yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan di tempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
6. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
7. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor dan lainnya).

Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa setiap lembaga maupun organisasi memiliki fasilitas kerja yang berbeda bentuk dan jenisnya semuanya tergantung pada jenis dan bentuk usaha yang dijalankan.

2.1.1.2 Indikator Fasilitas Kerja

Moenir (2019:45) mengemukakan tiga indikator fasilitas kerja sebagai berikut:

1. Fasilitas Alat Kerja

Fasilitas alat kerja adalah suatu alat yang apabila tanpa alat tersebut pekerjaan yang ditugaskan tidak dapat dilakukan.

2. Fasilitas perlengkapan kerja

Fasilitas perlengkapan kerja merupakan semua benda atau orang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan.

3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial merupakan fasilitas yang disediakan oleh lembaga untuk pegawainya dan berfungsi secara sosial. Seperti penyediaan mess, asrama untuk para pegawai dan kendaraan bermotor.

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian kerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Sofyan (2021:22) Indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

1. Mesin dan peralatan yaitu keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.

2. Prasarana yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah tempat ibadah, toilet, jalan, pagar dan lainnya.
3. Perlengkapan kantor yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
4. Ruang kesehatan Yaitu ruangan yang diperlukan bagi karyawan beristirahat ketika sedang sakit dan apabila terjadi kecelakaan kerja.
5. Bangunan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran, pabrik dan pergudangan.
6. Alat transportasi yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau semua dan kejadian yang dihadapi, lingkungan sekitarnya yaitu seseorang bekerja, metode kerjanya, serta tata cara kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Afandi 2018:45), kondisi lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang berada disekitar karyawan, yang keberadaannya dapat mempengaruhi dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau instansi. Selain itu, menurut Potu (2018:34) lingkungan kerja

adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Josephine (2017:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja. Segala sesuatu yang berada ditempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada didalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2018:23), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedarmayati (2019:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :
“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”.
Schultz (2017:76), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli tentang lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

2.1.2.1 Manfaat Lingkungan Kerja

Ishak dan Tanjung (2018:23), manfaat lingkungan kerja adalah :

1. Menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.
2. Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.
3. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut Nitisemito (2018:23), manfaat yang dicapai dari sebuah lingkungan kerja adalah:

1. Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat.
2. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.

3. Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karya dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
4. Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
5. Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
6. Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
7. Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.
8. Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

2.1.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tajung (2018:23) menyatakan bahwa Dimensi lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator di bawah ini:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

2. Hubungan bawahan

Hubungan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Hubungan atasan

Hubungan dengan atasan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghormati antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghormati akan menimbulkan suasana yang kondusif diantara individu masing-masing.

4. Iklim kerja yang dinamis

Suasana kerja yang ada di perusahaan mempunyai iklim kerja yang dinamis sehingga seluruh karyawan selalu menerima setiap ada perubahan.

5. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

6. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan adalah ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Direksi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan usaha, yang mana kebijakan tersebut harus dilaksanakan oleh karyawannya.

7. Peraturan-peraturan

Peraturan merupakan pedoman agar manusia hidup tertib dan teratur.

Sedarmayanti (2019:21) mengungkapkan bahwa indikator yang berkaitan dengan lingkungan organisasi untuk mendukung keberhasilan dan kemajuan perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan kerja

Hubungan kerja merupakan seluruh instrumen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan yang menciptakan menciptakan suasana, iklim, dan hubungan kerja yang kondusif agar tercapainya pekerjaan yang efisien dalam prosedur pelaksanaan.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Kebisingan lingkungan kerja adalah semua bunyi atau suara yang tidak dikehendaki yang dapat mengganggu konsentrasi kerja. Sifat suatu kebisingan ditentukan oleh intensitas suara, frekuensi suara, dan waktu terjadinya kebisingan.

3. Peraturan Kerja

Peraturan merupakan tahapan dalam tata kerja tentang bagaimana mengelola sebuah pekerjaan, yang mengandung pengertian tentang apa, untuk apa, dan bagaimana pekerjaan harus diselesaikan sehingga membentuk suatu pola yang dapat dengan tepat menyelesaikan sebuah pekerjaan.

4. Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dengan menggunakan system pengawasan yang ketat.

5. Suasana kerja

Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi. pendapat beberapa ahli yang menjelaskan tentang lingkungan kerja maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.3. Pengertian Semangat Kerja

Purwanto (2018:83), mendefenisikan semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan bekerja dan hubungan- hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang.

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi. Untuk membahas tentang semangat kerja, maka ada banyak definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang semangat kerja, diantaranya:

Semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan hasil kerja lebih banyak dan lebih baik (Haryanti, 2018:155). Sedangkan menurut Hasibuan (2017:94), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Lain halnya yang disampaikan oleh Haslay (2017:305) yang mengatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan.

Semangat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan (Danim, 2017:48). Menurut Syukria (2018:30) berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok- kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2017:43) dimana semangat kerja adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam dilakukan.

Jadi apabila mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat dikurangi dan sebagainya. Menurut pendapat penulis semangat kerja adalah perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

2.1.3.1 Pentingnya Semangat Kerja

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2018:425).

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.

2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turn over*.
5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan tersebut.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong semangat kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut menurut Hasibuan (2017:126) yaitu:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan
Seseorang yang berminat dalam mengerjakan pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.

2. Gaji atau upah

Gaji atau upah yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.

3. Status sosial pekerjaan

Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu semangat kerja.

4. Suasana kerja atau hubungan dalam pekerjaan

Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.

5. Tujuan pekerjaan

Tujuan pekerjaan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Menurut Siswanto (2017:23) factor-faktor yang mempengaruhi dalam menciptakan semangat kerja karyawan yaitu:

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara Pimpinan kerja sehari-hari yang langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.

2. Kepuasan karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya

Karyawan merasa semangat dalam bekerja karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.

3. Suasana dan iklim kerja yang bersahabat

Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan langsung dengan pekerjaan.

4. *Reward*

Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.

2.1.3.3 Indikator Semangat Kerja

Hasibuan (2017:126), mengemukakan indikator semangat kerja yaitu:

1. Disiplin

Karyawan selalu menjalankan tugastuganya dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan.

2. Kerjasama

Terjadi hubungan kerja yang harmonis secara horisontal, vertikal maupun diagonal, sehingga dapat tercipta suasana kerja yang nyamam.

3. Prestasi kerja

Kemampuan untuk mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan, baik kualitas maupun kuantitasnya. Karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, berarti karyawan mampun memanfaatkan waktu dan dapat menggunakan peralatan kerja dengan baik.

4. Absensi

Menunjukkan hal-hal sebagai berikut: menunjukkan ketidakhadiran pegawai dalam menjalankan tugasnya. Termasuk dalam hal ini adalah waktu yang hilang karena sakit, kevelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi, baik diberi wewenang maupun tidak.

Menurut Siswanto (2017:23) indikator dalam menentukan semangat kerja karyawan yaitu:

1. Absensi

Menunjukkan hal-hal sebagai berikut: menunjukkan ketidakhadiran pegawai dalam menjalankan tugasnya. Termasuk dalam hal ini adalah waktu yang

hilang karena sakit, kevelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi, baik diberi wewenang maupun tidak.

2. Bekerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

3. Disiplin

Sikap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kebutuhan terhadap perintah-perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu seandainya tidak ada perintah.

Menurut Ratnasari (2018:439) dalam jurnalnya yang meneliti tentang semangat kerja karyawan di Ramayana Department Store Cabang Kota Tanjungpinang menggunakan indikator semangat kerja yang dikutip dari pendapat Nitisemito (2018:23) yaitu:

1. Absensi

Menunjukkan ketidakhadiran pegawai dalam menjalankan tugasnya

2. Kerja sama

Kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

3. Kepuasan kerja

Tingkat kepuasan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

4. Kedisiplinan

Sikap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kebutuhan terhadap perintah-perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu seandainya tidak ada perintah.

2.1.4 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Untuk menunjang analisis dan landasan teori yang ada, maka diperlukan penelitian terdahulu sebagai pendukung penelitian ini. Berkaitan judul yakni pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu terdapat beberapa penelitian yang telah di buat sebagai refrensi sebelumnya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama peneliti dan tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian
Indayani dkk (2018)	Pengaruh insentif <i>finansial</i> , <i>leader member exchange</i> , dan <i>lingkungan kerja</i> terhadap <i>semangat kerja karyawan</i> pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama	Secara parsial insentif <i>finansial</i> dan <i>lingkungan kerja</i> berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, secara simultan insentif <i>finansial</i> , <i>leader member exchange</i> , dan <i>lingkungan kerja</i> berepngaruh terhadap semangat kerja
Wijayanti dan Muniari (2018)	Pengaruh insentif finansial, motivasi non finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan	Secara parsial dan simultan insentif finansial, motivasi non finansial, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
Ratnasari (2018)	Pangaruh lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas terhadap semangat kerja karyawan	Ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas terhadap semangat kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Berlanjut ke hal 28...

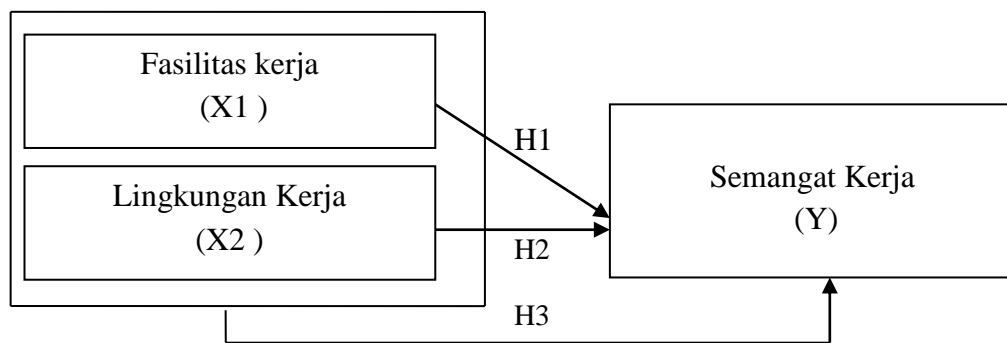
...Lanjutan Tabel 2.1

Nama peneliti dan tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian
Novy dkk (2021)	Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro	Fasilitas kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro.
Refalina dan Djoko (2024)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Mataram	Fasilitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap semangat kerja
Yuswa dkk (2021)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo	Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo
Arofatun dan Eko (2022).	Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja (Studi pada CV.X).	Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
Nuria, Kumalasari, Nurhasanah, Suwardi and Firmansyah, Kusasi (2020)	Pengaruh Fasilitas, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pns Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau	Fasilitas, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja baik secara parsial maupun simultan

Sumber: Data penelitian dari berbagai sumber

2.2 Kerangka Konseptual

Secara ringkas kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat pada paradigma penelitian pada gambar dibawah ini.



Sumber: Diadopsi dari penelitian Yuswa dkk (2021)

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang berkaitan dengan variabel dari penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Dugaan variabel fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.
- H2 : Dugaan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.
- H3 : Dugaan variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2019:123). Tempat penelitian dilakukan di Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu. Lokasi ini dipilih dengan pertimbangan bahwa selain sangat relevan dengan permasalahan yang diteliti, pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian asosiatif. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil yang diperoleh di lokasi sampel penelitian dapat dijadikan sebagai generalisasi terhadap populasi yang telah ditetapkan. Penelitian dilakukan pada bulan Desember 2024 sampai Juni 2025.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah sejumlah keseluruhan individu dari unit analisa yang cirinya akan diduga (Sugiyono, 2019:123). Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2019:123).

Populasi penelitian adalah pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan yaitu berjumlah 53 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2019:124). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah Sampel Jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019:124). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu sejumlah 53 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

- a. Data Kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu yang dihitung, seperti jumlah pegawai dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.
- b. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu tidak terbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

3.3.2 Sumber data di peroleh dari:

Sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini pegawai;
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada diperusahaan tersebut, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yang terkait.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini dalam usaha mendapatkan data dan informasi yang objektif, akurat dan dapat dipertanggung jawabkan dengan melalui beberapa tehnik pengumpulan data, yaitu:

1. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2019:137) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2019:82) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya. Hasil penelitian akan kredibel apabila didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada, untuk menunjang pengumpulan data

dokumentasi, subjek menggunakan alat bantu berupa kamera untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan beberapa dokumentasi.

3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan batasan pokok dalam pembahasan sesuai masalah dan hipotesis variabel penelitian yang akan diteliti. Menurut (Sugiyono, 2019:78) menyatakan bahwa variabel adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:79). Penelitian ini meneliti tiga variabel, yaitu variabel fasilitas kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan semangat kerja (Y).

Tabel 3. 1
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep	Indikator	Jenis Pengukuran
Fasilitas kerja (X1)	Faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien (Hasibuan, 2018:26).	Moenir (2019:45) 1. Fasilitas alat kerja 2. Fasilitas perlengkapan kerja 3. Fasilitas sosial	Ordinal
Lingkungan kerja (X2)	Sedarmayati (2018:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,	Sedarmayati (2018:21) 1. Hubungan kerja 2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja	Ordinal

	lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok	3. Peraturan kerja 4. Pengawasan 5. Suasana kerja	
Semangat kerja (Y)	Hasibuan (2019:126), adalah keinginan atau kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.	Hasibuan (2019:126) 1. Disiplin 2. Kerjasama 3. Prestasi kerja 4. Absensi	Ordinal

Sumber: Data olahan, 2024

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:102) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati ataupun yang akan diteliti.

3.6.1 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan pengukuran skala *Likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Sugiyono (2019:93) “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan, untuk menganalisa data deskriptif kuantitatif dipergunakan skala pengukuran yang memakai skala *Likert* dimana setiap jawaban yang tersedia diberi bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 3.2
Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju(TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019:93)

3.6.2 Uji Instrumen

suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, alat pengukuran tersebut yaitu kuesioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara pemberian pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk membantu penulis melakukan penelitian, untuk menguji kebenaran tersebut diperlukan berbagai macam pengujian.

3.6.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti, dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian". Menurut Sugiyono (2019:137) instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur uji validitas dilakukan atas item-item pernyataan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pernyataan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis r *product moment*. Dapat dikatakan valid apabila nilai pearson

correlate lebih besar dibandingkan dengan nilai $r_{tabel} = 5\%$, $df = n-2$ dimana $n =$ Jumlah sampel.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja, untuk variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Hair dkk, 2019: 135).

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah diinterpretasikan. Analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam identifikasi masalah. Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengelolaan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh.

Menurut Sugiyono (2019:147) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini teknik analisa dibagi menjadi empat (4) tahap yaitu:

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk menggunakan masing-masing variabel dalam bentuk penyatuan data ke dalam bentuk hasil distribusi frekuensi kemudian dilakukan analisis TCR. Menurut Sugiyono (2019:33) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% - 100%. Sehingga dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Keterangan
85% - 100%	Sangat baik
71% - 84.99%	Baik
61% - 70.99%	Cukup baik
51% - 60.99%	Kurang baik
0% - 50.99%	Tidak baik

Sumber: Sugiyono (2016:33)

Interpretasi skor ini diperoleh dengan cara membandingkan rata-rata skor yang diperoleh berdasarkan jawaban responden dengan nilai skor jawaban kemudian dikalikan 100% dapat dilihat sebagai berikut:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian terhadap model regresi untuk menghindari adanya penyimpangan pada model regresi dan untuk mendapatkan model regresi yang lebih akurat.

3.7.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah data yang akan digunakan dalam model regresi biasanya normal (Ghozali 2019:110). Data yang digunakan dalam model regresi adalah distribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolgomorov-Smirnov* dengan SPSS 18. Kriteria yang digunakan adalah membandingkan nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* dengan nilai alpha 5% sehingga apabila nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* > 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa populasi tersebut terdistribusi normal (Ghozali 2019:110).

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikolinearitas atau tidak. Uji multikolinearitas perlu dilakukan jika variabel bebasnya lebih dari satu. Menurut (Al-tabany, 2015:89) multikolinearitas adalah korelasi yang sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai $VIF < 10$, tingkat kolinearitas dapat ditoleransi. Multikolonieritas dapat diuji melalui nilai tolenransi dengan faktor variasi inflasi ($VIF < 10$, atau sama dengan nilai *tolerance* > 0,10 maka model tersebut menunjukkan tidak ada multikolonieritas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual data pengamatan yang satu ke data pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *scatterplot*, apabila titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2019:27).

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah alat uji statistik, yang digunakan untuk melakukan estimasi mengenai bagaimana perubahan nilai variabel terikat jika nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Adapun perhitungan persamaan regresi berganda ditunjukkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Semangat kerja
- a : konstanta dari persamaan regresi
- bi : koefisien regresi dari variabel independen ke-i
- X₁ : Fasilitas kerja
- X₂ : Lingkungan kerja
- e : error term, (residual/prediction error)

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai R² yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2019:97)

Rumus koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

r² = Koefisien Korelasi

3.7.4.2 Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independen* secara parsial terhadap variabel *dependen*. Tingkat signifikan 5%, jika t hitung lebih tinggi dibandingkan t tabel, maka Ho ditolak atau Ha diterima, hal ini menyatakan bahwa suatu variabel *independen* secara parsial mempengaruhi variabel *dependen*, dengan rumus sebagai berikut:

1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$ maka Ha diterima, yang berarti variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara parsial.

2. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak, yang berarti variabel *independen* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara parsial.

$$t_{hit} = \text{Koefisien Regresi}$$

$t_{hit} = \text{Koefisien Regresi } b_i$

Nilai t-statistik tabel ditentukan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n - 2$ dimana n adalah jumlah observasi.

Kriteria pengujian :

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima

3.7.243 Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Untuk menentukan nilai uji F digunakan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima, yang berarti variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara simultan.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak, yang berarti variabel *independen* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara simultan.

Menguji hipotesis ini terdapat signifikan atau tidak yaitu menggunakan pengujian F-hitung dengan membandingkan F tabel pada $\alpha = 5\%$. Adapun pembuktian hipotesis secara statistik yaitu:

H_a : terdapat pengaruh secara signifikan secara simultan fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai.

H_0 : tidak terdapat pengaruh secara signifikan secara simultan simultan fasilitas kerja dan lingkungan kerj terhadap semangat kerja pegawai.

Keputusan pembuktian hipotesis yaitu:

1. Apabila F hitung $>$ daripada F tabel pada signifikan $\alpha = 5\%$ atau jika menggunakan *SPSS* yaitu $sig < \alpha 5\%$ maka terdapat pengaruh signifikan secara simultan sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak
2. Apabila F hitung $<$ daripada F tabel pada signifikan $\alpha = 5\%$ atau jika menggunakan *SPSS* yaitu $sig. < \alpha 5\%$ maka terdapat pengaruh signifikan secara simultan sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima.