

**USULAN PROPOSAL
PENELITIAN**



**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
SEMANGAT KARYAWAN**

Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun

TIM PENGUSUL:

Arfimasri, SE.MM (Ketua)

NIDN 1019087694

Vika Nofrianti_(Anggota)

NPM 151000461201044

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
APRIL 2020**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Solok

Peneliti/Pelaksana

Nama Lengkap : Arfimasri, SE.MM

NIDN : 1019087694

Jabatan Fungsional : Lektor

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Nomor HP : 08126763326

Alamat surel (e-mail) :

Anggota Tim

Nama Lengkap : Vika Nofrianti

NIDN : 151000461201044

Perguruan Tinggi : Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

Tahun Pelaksanaan : 2019-2020

Sumber Dana : Mandiri

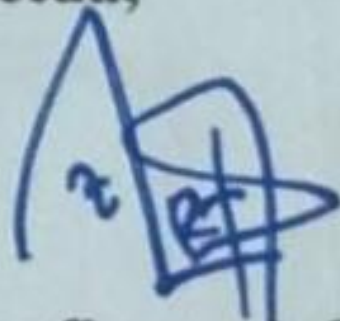
Biaya Tahun Berjalan : Rp 7.000.000,- (Tujuh Juta Rupiah)

Biaya Keseluruhan : Rp 7.000.000,- (Tujuh Juta Rupiah)


1984
Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
UNIVERSITAS MAHA PUTRA MUHAMMAD YAMIN
FAKULTAS EKONOMI
DEKAN
(Juita Sukraini, SE.M.Si)
NIDN 101711201

Solok, 14 April 2020

Ketua,


(Arfimasri, SE.MM)
NIDN 1019087694

Menyetujui,
Kepala LP3M UMMY


(Dr. Wahyu Indah Mursalini, SE, MM)
NIDN: 1019017402

DAFTAR ISI

RINGKASAN

- 1. PENDAHULUAN**
- 2. TINJAUAN PUSTAKA**
- 3. METODE**
- 4. JADWAL**
- 5. DAFTAR PUSTAKA**

LAMPIRAN

Ringkasan penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latarbelakang penelitian, tujuan dan tahapan metode penelitian, luaran yang ditargetkan, serta uraian TKT penelitian yang diusulkan.

RINGKASAN

Dinas Perhubungan Kabupaten Solok merupakan instansi pemerintahan yang berfungsi sebagai unsur pelaksana bidang perhubungan beralamat Koto Baru, Kubung, solok, sumatera barat. Salah satu tugas Dinas Perhubungan dalam bidang perhubungan adalah melakukan pengujian kendaraan bermotor. Pengujian kendaraan bermotor dilakukan setiap enam bulan sekaliterhadap kendaraan – kendaraan bermotor, sesuai Peraturan Pemerintah nomor 55 tahun 2012 tentang kendaraan bermotor yaitu mobil penumpang, mobil bus, mobil barang. Pengujian terhadap kendaraan bermotor tersebut dilakukan untuk mengetahui kelayakan kendaraan dalam beroperasi di jalan raya dan mengetahui misi dari kendaraan bermotor sesuai dengan standar yang dimiliki Dinas Perhubungan Kabupaten Solok.

Terdapat dua jenis pengujian kendaraan bermotor yaitu pengujian kendaraan bermotor pertama kali dan berkala. Dalam pengujian kendaraan bermotor pertama kali maupun berkala memiliki alur kerja yang hampir sama, perbedaan hanya terdapat pada dokumen yang dibawa pada saat pendaftaran. Alur pengujian kendaraan bermotor dimulai dengan pemohon melakukan pembayaran biaya retribusi. Setelah itu pemohon melakukan pendaftaran dengan menyerahkan dokumen berupa foto copy surat kelengkapan kendaraan. Bagi pemohon yang baru pertama kali melakukan pengujian, petugas akan mencatat data pemohon terlebih dahulu, apabila sudah terdaftar petugas hanya melakukan pengecekan terhadap dokumen. Alur berikutnya pemohon menerima blanko pendaftaran uji dan pemeriksaan uji dan menyerahkan kepada petugas penguji kendaraan.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan tersebut maka, peneliti mengambil judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Karyawan”.

Tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Solok”.

Tahapan yang dilakukan pada metode penelitian ini adalah (1) Observasi lapangan (2) Membagikan kuisioner. Metode yang digunakan adalah metode Deskriptif korelatif dengan sumber data primer. Luaran dari penelitian ini adalah

artikel ilmiah yang diterbitkan pada jurnal nasional ber ISSN, laporan kemajuan dan laporan akhir penelitian.

Kata kunci maksimal 5 kata

Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

Latar belakang penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang dan permasalahan yang akan diteliti, tujuan khusus, dan urgensi penelitian. Pada bagian ini perlu dijelaskan uraian tentang spesifikasi khusus terkait dengan skema.

LATAR BELAKANG

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja (Mardiana, 2005). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada dii sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan. Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha.

Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Faktor insentif dan lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Insentif atau tambahan penghasilan merupakan hal yang dapat memacu kinerja maupun semangat kerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan. Panggabean (2002:89), mengetik insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan.

Dinas Perhubungan Kabupaten Solok merupakan instansi pemerintahan yang berfungsi sebagai unsur pelaksana bidang perhubungan beralamat Koto Baru, Kubung, solok, sumatera barat. Salah satu tugas Dinas Perhubungan dalam bidang perhubungan adalah melakukan pengujian kendaraan bermotor. Pengujian kendaraan bermotor dilakukan setiap enam bulan sekaliterhadap kendaraan – kendaraan bermotor, sesuai Peraturan Pemerintah nomor 55 tahun 2012 tentang kendaraan bermotor yaitu mobil penumpang, mobil bus, mobil barang. Pengujian terhadap kendaraan bermotor tersebut dilakukan untuk mengetahui kelayakan kendaraan dalam beroperasi di jalan raya dan mengetahui misi dari kendaraan bermotor sesuai dengan standar yang dimiliki Dinas Perhubungan Kabupaten Solok.

Terdapat dua jenis pengujian kendaraan bermotor yaitu pengujian kendaraan bermotor pertama kali dan berkala. Dalam pengujian kendaraan bermotor pertama kali maupun berkala memiliki alur kerja yang hampir sama, perbedaan hanya terdapat pada dokumen yang dibawa pada saat pendaftaran. Alur pengujian kendaraan bermotor dimulai dengan pemohon melakukan pembayaran biaya retribusi. Setelah itu pemohon melakukan pendaf taran dengan menyerahkan dokumen berupa foto copy surat kelengkapan kendaraan. Bagi pemohon yang baru pertama kali melakukan pengujian, petugas akan mencatat data pemohon terlebih dahulu, apabila sudah terdaftar petugas hanya melakukan pengecekan terhadap dokumen. Alur berikutnya pemohon menerima blanko pendaftaran uji dan pemeriksaan uji dan menyerah\kan kepada petugas penguji kendaraan.

Setelah dilakukan pengujian kendaraan bermotor oleh petugas maka akan diterima hasil dari pengujian. Bagi kendaraan lulus pengujian, pemohon mendapatkan buku uji yang berlaku selama enam bulan dan kendaraan yang tidak lulus pengujian wajib melaksanakan pengujian kembali. Dari alur di atas dan keadaan yang terjadi saat ini pada Dinas Perhubungan terdapat beberapa permasalahan, yaitu pada bagian pembayaran, pendaftaran dan pengujian. Terdapat dua permasalahan pada bagian pembayaran, permasalahan pertama yaitu masih terjadi kesalahan dalam perhitungan laporan pembayaran, sehingga dilakukan pembuatan ulang laporan pembayaran yang mengakibatkan dapat mengurangi atau mengganggu waktu bagian bendahara dalam mengerjakan tugas yang lain.

Permasalahan ke dua pada bagian pembayaran yaitu Kepala UPTD tidak dapat melihat laporan pembayaran apabila dibutuhkan sewaktu-waktu untuk di informasikan ke dinas perhubungan provinsi, karena diperlukan waktu untuk membuat laporan pembayaran, bergantung pada periode yang dibutuhkan. Sehingga beberapa kali mendapat keluhan. Lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Solok sangat berpengaruh, karena lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan semangat kerja dan berdampak baik terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan semangat yang mendalam sehingga membawa keperasaan dan mendapatkan hasil kinerja yang memuaskan. Faktor pendorong terjadinya semangat kerja adalah hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, terdapat lingkungan kerja yang bersahabat, minatnya seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, faktor gaji atau upah yang tinggi, status sosial pekerjaan, tujuan pekerjaan.

Lalu-lintas merupakan masalah penting karena lalu-lintas adalah sarana untuk bergerak dari satu tempat ke tempat yang lain, apabila lalu lintas terganggu atau terjadi kemacetan maka mobilitas penduduk juga akan mengalami gangguan. Karena sering terjadinya kemacetan banyak menimbulkan kecelakaan lalu lintas. Kecelakaan ini terjadi karena kurangnya pengetahuan dan kesadaran tentang berlalu lintas. Ada yang beralasan terburu-buru atau sudah terlambat menuju ke lokasi tujuan mereka, tanpa mereka sadari kecepatan laju kendaraan mereka membahayakan keselamatan jiwa diri sendiri dan orang lain. Perilaku dalam

berlalu lintas masyarakat Indonesia sangat buruk, etika dalam berlalu lintas sangat kurang, dan sering mengabaikan kesantunan dalam lalu lintas, kenyataannya cara mereka berlalu lintas merupakan gambaran dari budaya Indonesia. Cara bertingkah laku yang buruk dalam lalu lintas terbukti dengan adanya kemacetan, kecelakaan dan pelanggaran terhadap aturan lalu lintas.

Dampak dari gangguan kemacetan misalnya: pemborosan bahan bakar, waktu dan polusi udara. Membicarakan masalah lalu lintas terutama di Tanjung Raja merupakan hal yang sangat penting, karena masalah ini adalah masalah bersama yang harus dipecahkan secara bersama apabila masalah lalu-lintas tidak terpecahkan maka penduduk sendiri yang akan menanggung kerugiannya dan apabila terpecahkan dengan baik penduduk juga yang akan mengambil manfaatnya.

Saat lalu-lintas macet dan pelanggaran lalu lintas merupakan masalah sehari-hari bagi warga. Hal ini terjadi karena pertumbuhan jalan dan penambahan jumlah kendaraan bermotor tidak seimbang dan tidak peduli terhadap masyarakat dalam berkendara sehingga membuat lalu-lintas macet dan ugal-ugalan. Setiap warga berhak memikirkan masalah ini.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan tersebut maka, peneliti mengambil judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Karyawan”.

Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata dengan mengemukakan *state of the art* dalam bidang yang diteliti. Bagan dapat dibuat dalam bentuk JPG/PNG yang kemudian disisipkan dalam isian ini. Sumber pustaka/referensi primer yang relevan dan dengan mengutamakan hasil penelitian pada jurnal ilmiah dan/atau paten yang terkini. Disarankan penggunaan sumber pustaka 10 tahun terakhir.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Lingkungan Kerja Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang

tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja diartikan 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. Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan tercapainya tujuan organisasi, untuk itu diperlukan peranan dari karyawan. Oleh karenanya perusahaan menghendaki para karyawan memiliki semangat dan gairah tinggi dalam melakukan pekerjaannya karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan mencapai penyelesaian pekerjaan dengan teliti dan cepat, kerusakan dapat dikurangi dan absensi dapat diperkecil. Maka sudah selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan semangat kerja pada karyawannya. Sehingga dengan demikian dapat menunjang perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Adapun pengertian semangat kerja menurut pendapat beberapa ahli sebagai berikut. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan gairah kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan. Dalam situasi perusahaan, pengertian semangat ini berhubungan Halsey dalam Arwani dan Ashari (2012:216).

Metode atau cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditulis tidak melebihi 600 kata. Bagian ini dilengkapi dengan diagram alir penelitian yang menggambarkan apa yang sudah dilaksanakan dan yang akan dikerjakan selama waktu yang diusulkan. Format diagram alir dapat berupa file JPG/PNG. Bagan penelitian harus dibuat secara utuh dengan penahapan yang jelas, mulai dari awal bagaimana proses dan luarannya, dan indikator capaian yang ditargetkan. Di bagian ini harus juga mengisi tugas masing-masing anggota pengusul sesuai tahapan penelitian yang diusulkan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan kuantitatif adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, Kuesioner dan observasi.

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan (Ginting dan Situmorang, 2008). Populasi penelitian adalah karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok dengan jumlah karyawan 65 orang.

Langkah-langkah penelitian ini adalah 1) Observasi lapangan, 2) merumuskan permasalahan, 3) membuat dan membagikan kuisisioner, 4) merumuskan dan menganalisis data yang didapatkan ke program olah data, 5) mengolah data, 6) melakukan analisis data sesuai materi, 7) penyusunan laporan penelitian, 8) menyusun artikel dan publikasi.

Jadwal penelitian disusun dengan mengisi langsung tabel berikut dengan memperbolehkan penambahan baris sesuai banyaknya kegiatan.

JADWAL

No	Nama Kegiatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Daftar pustaka disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada usulan penelitian yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

DAFTAR PUSTAKA

1. Alwi, M., & Sylvana, A. (2016). Terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makassar, 2, 31–46.
2. Anwar, H. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda, 1(1), 348–358.
3. Aziz, A., Pratama, N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. *Journal*

Ekonomi Dan Perbankan Syariah, 8(2), 119–129.

4. DR. IR. Eddy Soeryanto Soegoto. Jakarta, (2009). *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis ulung*. hal 249.
5. Erni, Nofi, H. (2005). Usulan Perbaikan Sistem Dan Lingkungan Kerja Bagian Printing Di PT. Alcan Packaging Flaxipack. *Jurnal Inovisi*, 4(2), 99–108.
6. Emosional, K., & Kinerja, T (2010). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kecerdasan
7. Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen*, 8(2) 19-35.
8. Halimah, N., & Halimah, N. (2014). Pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor kecamatan kaliorang kabupaten kutai timur. *E Journal Administrasi Negara*, 2, 1926–1937.
9. Handayani, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ssemangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Bumi Karsa Makassar. *Jurnal Riset Edisi Xv Unibos Makassar April 2017*, 3(4), 87–65.
10. Ismi Nabila, Sri Suryoko, S. L. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PJ.Muria Jaya Kudus. *Journal Of Social And Politic*, 1–7.
11. MANDASARI, W. (n.d.). UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL MELALUI MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA. *MANAJEMEN*.
12. M. Toha Anggoro, dkk. Jakarta (2011). *Metode Penelitian*. hal 5.31

13. Muaja', K. O. (2017). PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal EMBA*, 5(2).
14. Patricia Runtuwene, Bernhard Tewal, C. M. (2016). pengaruh penempatan kerja, mutasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 269–279.
15. Purwaningrum, E. L., & Musadieg, M. Al. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/ Vol. 8 No. 2 Maret 2014/*, 8(2), 1–10.
16. Prof. DR. Sugiono, Statistik Untuk Penelitian. hal 4.
17. Priyono. Taman Sidoarjo, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. hal 7-8.



UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN
Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M)
Kampus I Jln. Jendral Sudirman No. 6 Telp. 0755-20565
Kampus II Jln. Raya Koto Baru No. 7 Kec. KubungKab. SolokTelp. 0755-20127

Surat Tugas

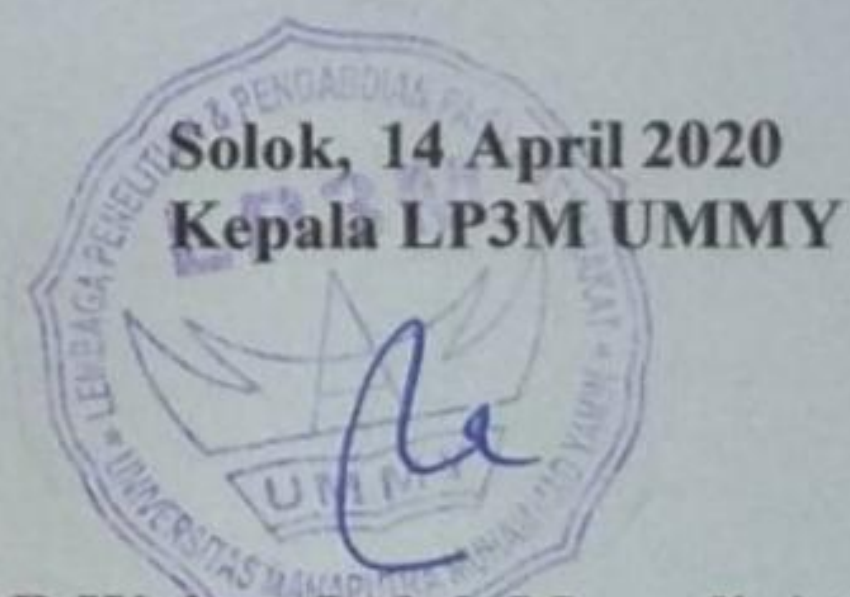
No.144 /ST-P/LP3M-UMMY/IV-2020

Kepala Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M) Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, dengan ini menugaskan kepada:

Nama : Arfimasri, SE, MM
NIDN : 1019087694
Pangkat/GolonganRuang : Lektor III/d
Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Sumani

Untuk Melaksanakan Kegiatan Penelitian Dengan Judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Solok”, Pada Tahun Akademik 2019/2020.

Demikian Surat Tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab.



DR. Wahyu Indah Mursalini, SE. MM.
NIDN. 1019017402