

**HUBUNGAN ANTARA TINGKAT KESEJAHTERAAN, KOMUNIKASI,  
DAN KONDISI FISIK TEMPAT KERJA TERHADAP SEMANGAT  
KERJA KARYAWAN PADA PT. PABELAN SURAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata-1 Program Studi Pendidikan Akuntansi



Oleh :

**TRI DARYANTO**  
**A 210 000 169**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2007**

**PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN ANTARA TINGKAT KESEJAHTERAAN, KOMUNIKASI,  
DAN KONDISI FISIK TEMPAT KERJA TERHADAP SEMANGAT  
KERJA KARYAWAN PADA PT. PABELAN SURAKARTA**

diajukan oleh:

**TRI DARYANTO**  
**A 210 000 169**

Telah disetujui dan disahkan untuk dipertahankan di hadapan Dewan  
Penguji Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas  
Muhammadiyah Surakarta.

Mengetahui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dra. Hj. Titik Asmawati, S.E, M.Si

Dra. Hj. Wafroturrohmah, SE, MM

**PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA TINGKAT KESEJAHTERAAN, KOMUNIKASI,  
DAN KONDISI FISIK TEMPAT KERJA TERHADAP SEMANGAT  
KERJA KARYAWAN PADA PT. PABELAN SURAKARTA**

diajukan oleh:

**TRI DARYANTO**  
**A 210 000 169**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal : \_\_\_\_\_ 2007

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

1. Dra. Hj. Titik Asmawati, S.E, M.Si ( ..... )
2. Dra. Hj. Wafroturrohmah, SE, MM ( ..... )
3. Dra. Suyatmini, SE, M.Si ( ..... )

Surakarta, 2007

Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Dekan

Drs. H. Sofyan Anif, M.Si  
NIK. 547

## **PERNYATAAN**

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila ternyata kelak di kemudian hari terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan bertanggung jawab sepenuhnya.

Surakarta, Januari 2007

**TRI DARYANTO**  
**A 210 000 169**

## **MOTTO**

*Tunjukkanlah kami jalan yang lurus (yaitu) jalan orang-orang yang telah Engkau anugerahkan nikmat kepada mereka, bukan (jalan) mereka yang dimurkai dan bukan (pula jalan) mereka yang sesaat.*

**(Q.S. Al-Fatihah : 6-7)**

*Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, dan sesungguhnya yang demikian itu sangat berat, kecuali bagi orang-orang yang kusyu'*

**(Q.S. Al-Baqarah : 45)**

*Dan janganlah kamu campuradukkan yang benar dengan yang bathil dan janganlah kamu sembunyikan kebenaran itu padahal kamu mengetahui.*

**(Q.S. Al-Baqarah : 42 )**

## **PERSEMBAHAN**

Karya sederhana ini penulis persembahkan untuk:

- ? Bapak Ibuku tercinta, terima kasih atas segala kasih sayang, doa, bimbingan, dan perhatian yang tak pernah berhenti yang akan selalu terabadikan selama hidup penulis.
- ? Dindaku tercinta yang selama ini memberikan dukungan, perhatian dan kasih sayang
- ? Saudara-saudaraku yang selama ini memberikan dukungan dan kasih sayang
- ? Keluarga besarku tersayang, dengan tali persaudaraan kita semoga tetap abadi
- ? Sahabat-sahabatku, terima kasih atas saran dan kebersamaannya.
- ? Almamaterku

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat hidayah-Nya serta memberikan kekuatan, ketabahan, kemudahan dan kedamaian berpikir dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul: “HUBUNGAN ANTARA TINGKAT KESEJAHTERAAN, KOMUNIKASI, DAN KONDISI FISIK TEMPAT KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. PABELAN SURAKARTA”. Skripsi ini disusun guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 Pendidikan Ekonomi Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak, kesulitan maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. H. Sofyan Anif, M.Si, selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Bapak Drs. H. Djalal Fuadi, MM, selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.

3. Ibu Dra. Hj. Titik Asmawati, S.E, M.Si, selaku Pembimbing I, yang telah berkenan memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan terselesainya penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Hj. Wafroturrohmah, SE, MM, selaku Pembimbing II yang telah memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
5. Pimpinan Perusahaan PT. Pabelan, yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
6. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini baik langsung maupun tidak langsung.

Semoga semua bantuan dan amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan keridlaan dari Allah SWT. Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna dan sangat banyak kekurangannya, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi sempurnanya skripsi ini. Harapan dari penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan penulis pada khususnya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Surakarta, Januari 2007

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAKSI .....	xv
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah .....	5
D. Perumusan Masalah .....	5
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Manfaat Penelitian .....	6
G. Sistematika Skripsi .....	6

<b>BAB II</b>	<b>LANDASAN TEORI</b>	
	A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
	B. Kesejahteraan.....	10
	C. Komunikasi .....	14
	D. Kondisi Fisik Tempat Kerja .....	18
	E. Semangat Kerja Karyawan .....	21
	F. Pengaruh Kesejahteraan, Komunikasi, dan Kondisi Fisik Tempat Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan.....	25
	G. Kerangka Pemikiran .....	27
	H. Hipotesis .....	28
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Metode Penelitian .....	29
	B. Penentuan Obyek Penelitian.....	30
	C. Sumber Data .....	33
	D. Teknik Pengumpulan Data .....	34
	E. Uji Instrumen Penelitian .....	35
	F. Uji Prasyarat Analisis .....	37
	G. Teknik Analisis Data .....	37
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Gambaran Umum PT. Pabelan .....	43
	B. Hasil Uji Coba Angket ( <i>Try Out</i> ) .....	52
	C. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	55
	D. Uji Prasyarat Analisis .....	57

E. Analisis Data .....	59
F. Pembahasan .....	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel No	Halaman
3.1. Kisi-kisi Angket .....	31
4.1. Rangkuman Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja .....	48
4.2. Rangkuman Hasil Uji Validitas Angket Disiplin Kerja .....	48
4.3. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Angket .....	49
4.4. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data .....	51
4.5. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	53

## DAFTAR GAMBAR

Gambar No	Halaman
2.1. Kerangka Teoritik (Kerangka Pemikiran) .....	26
4.1. Struktur Organisasi PT. Sritex.....	40
4.2. Daerah Kritis Uji F .....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Angket Penelitian
2. Skor Hasil Angket Hasil Uji Coba (*Try Out*)
3. Uji Validitas Angket
4. Uji Reliabilitas Angket
5. Hasil Skor Angket Motivasi Kerja
6. Hasil Skor Angket Disiplin Kerja
7. Data Hasil Observasi Produktivitas Kerja Karyawan
8. Data Hasil Penelitian
9. Uji Normalitas Data Motivasi Kerja
10. Uji Normalitas Data Disiplin Kerja
11. Uji Normalitas Data Produktivitas Kerja
12. Uji Linieritas Data  $X_1$ -Y
13. Uji Linieritas Data  $X_2$ -Y
14. Uji Hipotesis (Analisis Regresi Berganda)
15. Perhitungan Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif
16. Tabel Signifikansi r, Lillifors, F, dan t.
17. Surat-Surat Ijin Penelitian

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA TINGKAT KESEJAHTERAAN, KOMUNIKASI, DAN KONDISI FISIK TEMPAT KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. PABELAN SURAKARTA

Tri Daryanto. 210 000 169. Jurusan Pendidikan Akuntansi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2007.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: kesejahteraan, komunikasi, dan kondisi fisik tempat kerja terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif yang disertai dengan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pabelan di Surakarta yang berjumlah 242 orang. Sampel yang diambil 20% dari 242 orang karyawan, sehingga didapatkan sampel sebanyak 48 orang yang diambil dengan teknik *proporsional random sampling*. Data yang diperlukan diperoleh melalui angket yang telah diujicobakan dan diuji validitas serta diuji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji F, uji t, uji  $R^2$ , serta sumbangan relatif dan efektif.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Hasil analisis regresi memperoleh persamaan garis regresi:  $Y = 2,878 + 0,622.X_1 + 0,431.X_2 + 0,280.X_3$ . Artinya variabel kesejahteraan, komunikasi, dan kondisi fisik tempat kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (2) Besar pengaruh kesejahteraan, komunikasi, dan kondisi fisik tempat kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar 78,8%, sedangkan 21,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan insentif. (3) Kesejahteraan, komunikasi, dan kondisi fisik tempat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 54,437 diterima pada taraf signifikansi 5%. (4) Variabel kesejahteraan memberikan sumbangan relatif sebesar 42% dan sumbangan efektif 33,1%, variabel komunikasi memberikan sumbangan relatif sebesar 38,4% dan sumbangan efektif 30,3%, dan variabel kondisi fisik tempat kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 19,6% dan sumbangan efektif 15,5% terhadap semangat kerja karyawan. Variabel kesejahteraan, komunikasi, dan kondisi fisik tempat kerja secara keseluruhan memberikan sumbangan sebesar 78,8% terhadap semangat kerja karyawan

Kata Kunci: kesejahteraan, komunikasi, kondisi fisik tempat kerja, semangat kerja

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Sudarto, HS, MM

Drs. Joko Suwandi, SE

Mengetahui  
Dekan,

Drs. Sofyan Anif, M.Si  
NIK. 547

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena berfungsi penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain semangat kerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu kesimpulan faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu perusahaan lebih menekankan kepada pengembangan sumber daya manusia agar lebih berkualitas untuk mengoperasikan teknologi dan diharapkan dapat memiliki kemampuan prima serta relevan dengan bidang bisnis yang akan dilaksanakan oleh perusahaan.

Pada era industri modern sekarang ini, peranan sumber daya manusia (SDM) bertambah penting. SDM mampu memberikan potensi barang atau jasa yang dapat menghasilkan aliran kas bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu perusahaan tidak dapat menjalankan roda perusahaannya dengan baik. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa

adanya sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan perlindungan kepada anggota-anggotanya terhadap segala jenis keadaan yang tidak diinginkan, memberikan rasa aman dan tenteram kepada para anggotanya baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Usaha untuk membuat karyawan betah bekerja demi kepentingan perusahaan dilakukan melalui pendekatan psikologis. Beberapa faktor psikologis pekerja di antaranya adalah motivasi, kepuasan kerja, serta ketenangan dan kegairahan kerja. Pada akhirnya karyawan akan betah bekerja dan produktif bila tersedia fasilitas yang memungkinkan kebutuhan mereka sebagai manusia telah terpenuhi. Ketenangan dan kegairahan kerja dipengaruhi oleh kepribadian pekerja (komunikasi, kesejahteraan, keamanan kerja, kesempatan untuk berkembang, kondisi (lingkungan) kerja berupa fasilitas kerja dan rekan sekerja yang menyenangkan, kemudian yang terakhir adalah faktor kesejahteraan.

Tantangan yang semakin meningkat dihadapi oleh perusahaan adalah kebijaksanaan untuk meningkatkan kesejahteraan kehidupan karyawan. Kesejahteraan ini menyangkut kesejahteraan keluarga, kebutuhan olah raga, kesenian, rekreasi, keagamaan, dan hubungan sosial antara karyawan. Pemberian kesejahteraan harus dikembangkan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha, buruh dan pemerintah. Ketiganya harus bekerja sama, saling menguntungkan, dan beritikad baik. Menurut Soepriyono (1999: 368), "Pemberian balas jasa kepada karyawan berupa uang

(insentif) dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pada akhirnya untuk meningkatkan produktivitas karyawan”.

Sedangkan menurut Anoraga (1998: 56) menyatakan bahwa:

Pada dasarnya seseorang bekerja mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai, maka akan timbul rasa gairah kerja yang semakin baik. Pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi diri maupun keluarganya, merasa dibutuhkan perusahaan dan pekerja membutuhkan pekerjaan tersebut sehingga terjadi hubungan timbal balik yang selaras.

Selain itu perusahaan berkewajiban menyelenggarakan usaha kesehatan tempat kerja bagi karyawan dengan menciptakan ruang kerja yang memenuhi syarat kesehatan, menyediakan makanan tambahan, pemeriksaan kesehatan rutin, mengganti biaya pengobatan, mengusahakan asuransi bagi karyawan, menyediakan alat-alat kesehatan darurat, dan menyediakan alat-alat yang berhubungan dengan kesehatan karyawan. Setelah rasa aman terciptakan dan karyawan merasa sejahtera, maka usaha-usaha organisasi untuk meningkatkan efisiensi kerja akan mudah dilaksanakan.

Tingkah laku pekerja di lingkungan perusahaan harus dibangun melalui komunikasi yang sehat. Komunikasi ini diperlukan untuk memelihara hubungan antar karyawan atau hubungan antara karyawan dengan pimpinan. Menurut Sondang P. Siagian (1997:307) “komunikasi berfungsi sebagai peralatan-peralatan utama dengan mana suatu organisasi secara sukses atau tidak sukses berhubungan dengan lingkungan tugasnya”. Sistem komunikasi organisasi harus menyesuaikan diri untuk menyediakan aliran informasi yang diperlukan. Melalui komunikasi diharapkan diperoleh titik kesamaan saling

pengertian. Kemungkinan salah pengertian dapat dihindari jika sistem komunikasi berjalan dengan efektif dan mampu memberikan pesan.

Selain komunikasi, kondisi fisik tempat kerja (lingkungan kerja) yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh setiap karyawan, karena kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerjanya pun dapat diharapkan memenuhi standart yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja telah berubah menjadi suatu lingkungan yang mempunyai ikatan batin yang kuat antara orang-orang di dalam lingkungan itu, karena pada hakekatnya lingkungan kerja itu telah menjadi rumah tangga yang kedua bagi pekerja.

Berdasarkan uraian di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “HUBUNGAN ANTARA TINGKAT KESEJAHTERAAN, KOMUNIKASI, DAN KONDISI FISIK TEMPAT KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT.. PABELAN SURAKARTA”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, timbul beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Semangat kerja karyawan PT. Pabelan sangat tinggi karena tenaga kerja bekerja secara disiplin, mampu memenuhi standar kerja, norma–norma atau aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan.

2. Kesejahteraan karyawan menyangkut jumlah kebutuhan ekonomi, pencapaian kesejahteraan, motivasi sosial dan interaksi dengan rekan sekerja antara karyawan yang satu dengan yang lain sangat berbeda.
3. Komunikasi antar karyawan PT. Pabelan yang berjalan dengan baik cenderung meningkatkan semangat kerja karyawan
4. Kondisi fisik tempat kerja PT. Pabelan yang cukup baik memungkinkan karyawan dapat tenang dan bersemangat dalam bekerja.

### **C. Pembatasan Masalah**

Untuk mempermudah masalah yang akan dibahas dan mempermudah pengumpulan data serta keterbatasan berfikir, maka penulis membatasi permasalahan hanya pada kesejahteraan, komunikasi, kondisi fisik tempat kerja, dan semangat kerja karyawan pada PT. Pabelan di Surakarta.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kesejahteraan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?.
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?.
3. Apakah kondisi fisik tempat kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan?.
4. Apakah kesejahteraan, komunikasi, dan kondisi fisik tempat kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pabelan di Surakarta?.

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pabelan di Surakarta.
2. Pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pabelan di Surakarta.
3. Pengaruh kondisi fisik tempat kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pabelan di Surakarta.
4. Pengaruh kesejahteraan, komunikasi, dan kondisi fisik tempat kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pabelan di Surakarta.

### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak-pihak antara lain:

1. Bagi pihak perusahaan
  - a. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran yang bermanfaat dalam upaya peningkatan semangat kerja karyawan.
  - b. Adanya hasil penelitian ini, perusahaan diharapkan dapat segera mengatasi apabila terjadi penurunan semangat kerja karyawan.
  - c. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan di dalam memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.
2. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan referensi yang bermanfaat bagi para mahasiswa pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya.

## **G. Sistematika Penulisan Skripsi**

Dalam penelitian ini sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

### **Bab I   Pendahuluan**

Meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### **Bab II   Landasan Teori**

Bab ini diuraikan tentang manajemen personalia, pengertian kesejahteraan, pengertian komunikasi, pengertian kondisi fisik tempat kerja, pengertian semangat kerja, pengaruh kesejahteraan, komunikasi, dan kondisi fisik tempat kerja terhadap semangat kerja, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **Bab III   Metode Penelitian**

Bab ini berisi tentang, pengertian metode penelitian, macam-macam metode penelitian, metode penentuan obyek penelitian, sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

### **Bab IV   Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, penyajian data, analisis data pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

### **Bab V   Penutup**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.