

BAB II
TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai dampak lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan sudah pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Beberapa telah melihat dan menyimpulkan dampak atau pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Ada beberapa penelitian terdahulu yang telah membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian terdahulu

No	Nama /tahun	Judul	Hasil penelitian
1	N. Astuti, M. Sulistyo (2018)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan (studi pada karyawan PDAM kota Malang)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan. Nilai ini diperoleh dari analisis jalur menggunakan variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja

karyawan memiliki pengaruh positif. Hal ini bisa dilihat dari hasil penelitian secara statistik menemukan variabel lingkungan (X) kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y2) dengan nilai koefisien beta 0,215 dengan t hitung sebesar 2,186 dan probabilitas 0,032 ($p < 0,05$)

2	D.Chandra , R.Setiawan (2018)	Pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT.DIANTRI	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) memiliki pengaruh terhadap semangat kerja (Y). hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji F sebesar 0,000 atau lebih kecil dari <i>level of significance</i> (α) 0,05. Berdasarkan hal ini
---	---	--	---

			maka hipotesis yang berbunyi “ lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan ”
3	P. Pargiani (2019)	Pengaruh lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap semangat kerja (studi kasus pada CV. Givella wood Fortune kabupaten wonosobo)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Givella wood fortune kabupaten wonosobo. Hal ini dapat dilihat dari pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap semangat kerja (Y). hasil penelitiannya menyatakan bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah 0,525 (bernilai positif) dengan signifikan sebesar 0,000 (< 0,05)
4	Syamsudin ,	Pengaruh Lingkungan kerja dan	Dari persamaan regresi linier berganda diatas

<p>Tedy bachtiar (2018)</p>	<p>motivasi terhadap semangat kerja divisi produk karyawan pada PT. Utama Gas Multi Perkasa cabang Serang</p>	<p>diperoleh nilai konstanta sebesar 17,068. Artinya, jika variabel Semangat Kerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel bebasnya (Lingkungan Kerja dan Motivasi), maka besarnya rata-rata nilai Semangat Kerja Karyawan (Y) bernilai 17,068 persen. Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Semangat Kerja Karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas X1 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan searah antara Lingkungan Kerja (X1) dan Semangat Kerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,556 mengandung arti untuk setiap kenaikan nilai lingkungan</p>
--	---	--

kerja(X1) sebesar satu persen akan menyebabkan meningkatnya Semangat Kerja (Y) sebesar 0,556 persen.

- 5 Panca Pengaruh Berdasarkan hasil analisis Dharma lingkungan kerja data terbukti bahwa pansaribu terhadap semangat perbedaan lingkungan kerja (2017) kerja karyawan pada berpengaruh terhadap CV. Jaya Karya semangat kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $4,359 \geq t$ tabel 1,729 dan nilai signifikansi 0,05. Hasil pengamatan menunjukkan adanya pengaruh positif antara perbedaan hubungan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.
- Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, semakin baik
-

kondisi lingkungan kerja
 maka akan semakin
 meningkat pula semangat
 kerja karyawan. Rekapitulasi
 regresi sederhana yang
 dihasilkan adalah $Y = \alpha + bX$
 adapun Konstanta (Y) 16,776
 + lingkungan kerja (X) 728

6 Agung, Nufrizal, Tanto Gatot Sumarsono Harsono (2020) (Nufrizal, Sumarsono dan Harsono, 2020)

Job Satisfaction Dominates The Influence of Leadership and Work Environment on Work Spirit

The value of the multiple correlation coefficient (R) of 0.850 indicates a strong relationship between the leadership (X1), work environment (X2), and job satisfaction (X3) together with work spirit (Y). The coefficient of determination (Adjusted R square) of 0.716.

Leadership, work environment and job satisfaction effect on employee work spirit Dolphins Chips Company

Malang,

which means that the better implementation of the leadership, supported by a pleasant working environment in completing the

work, as well as employee satisfaction at work can boost employee work spirit.

- 7 Putra Raja Tunggal Hasugian, Serli Herlina, Karina Silaen (2019) (Raja et al., 2019)
- Effect of Work Environment and Giving Incentives to Employee Employee Spirit Case Study at PT. Benua Penta Global in Chop Buntut Cakyo Restaurant*
- X1 (workplace) shows the koefisien value by 63, 8 %. This means that there is an influence between work environment variables (X 1) on work morale (Y). D ant test t value arithmetic work environment of 5.458, with a value of sigh $a = 0,05$ and $DF = nk, IE 50-3 = 47$, then obtained t table one side by 1668 so that it counts $> t$ table ($5.458 > 1.676$).*

The analysis showed that the work environment and the provision of incentives had a positive and significant effect on employee morale at Chop Buntut Cakyo Restaurant. Proven by the results of the analysis:

- 8** Rismayanti *Analysis of the* *The influence of the work*
 Rasdam, *Effect of Work* *environment on morale, the*
 Syamsu *Environment,* *coefficient shows that with*
 Alam, *Compensation,* *changes in the work*
 Andi Reni *Working Stress on* *environment will have an*
 (2018) *Job Morale and Its* *impact on increasing morale*
 (Rasdam, *Impact on* *work. Work environment*
 Alam dan *Performance* *which consists of dimensions*
 Reni, 2018) *of work atmosphere,*
dimensions of peer relations
work, and the dimensions of
the availability of work
facilities have a tendency to
determine quality of morale at
the hospital.
-

9 Candrianto *Leadership effect,* *Based on the results of the*
 Min Ayu *non physical work path analysis carried out, the*
 Gusti *environment and work direct effect of the non-*
 (2019) *spirit on employee physical work environment on*
 (Candriant *performance in PT employee performance was*
 o dan Gusti, *telkom witel west 11.08%, while the indirect*
 2019) *sumatera effect of the non-physical*
work environment on
employee performance
through morale was 1.86%.
That means that the non-
physical work environment
directly affects employee
performance is greater. of the
influence of the non-physical
work environment on
employee performance
through morale.

10 Dewa G. *The Influence of* *Based on the discussion of*
 Adi putra *Motivation,* *the research results, it can be*
 (2015) *Communication, and concluded that motivation,*
Physical Work communication, and physical
Environment on work environment

Employee Morale at Fuji Jaya Motor Gianyar simultaneously have a significant positive effect on employee morale at Fuji Jaya Motor Gianyar. Motivation, communication, and the physical work environment partially have a significant positive effect on employee morale at Fuji Jaya Motor Gianyar.

B. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam melakukan pekerjaan karena lingkungan kerja sangat dekat dengan karyawan. Oleh karenanya, perusahaan harus memiliki kepedulian terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja, begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang menyenangkan dan tidak nyaman akan mengurangi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja para pekerja sehingga secara langsung dapat mempengaruhi para pekerja dalam melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang secara langsung mempengaruhi dirinya seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Netisemito (2017 : 109) dalam (Mahmudah Enny W, 2019) yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik, dan lain-lain. Karena itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Menurut Wahyuningsih (2014) dalam (S. Kerja 2019) dalam menyatakan bahwa karyawan sangat mengharapkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dalam proses pelaksanaan pekerjaannya, namun terkadang masih ada keterbatasan ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung kerja karyawan". Suatu organisasi atau perusahaan hendaknya mengusahakan agar lingkungan kerja kondusif, karena lingkungan kerja yang kondusif menjadikan karyawan betah dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Sutyono (2015) “mengatakan lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan”.

Menurut Mangkunegara (2017) “mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua alat perkakas yang digunakan dalam bekerja, lingkungan tempat kerja, metode kerja serta pengaturan kerjanya baik dalam individu maupun dalam kelompok.

Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Karna pada dasarnya lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, jika lingkungan kerja baik dan nyaman maka karyawan akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka akan mempengaruhi kerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan yang melaksanakan proses produksi di dalam organisasi, untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien. Menurut(Chandra dan Setiawan, 2018) dalam Annisa (2015). Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat karyawan tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman.

Dari pemaparan diatas para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di lingkungan para pekerja baik secara fisik maupun non fisik yang secara langsung bisa berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang akan berdampak pada hasil kerja karyawan. Oleh sebab itu sangat penting manajemen perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja perusahaan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

1. Jenis-jenis lingkungan kerja

a. Lingkungan kerja fisik

Menurut Mahmudah Enny (2017 : 58) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

- 1.) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya
- 2.) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia contohnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Selain itu ada beberapa kondisi lingkungan fisik yang baik yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bangunan tempat harus dibangun dengan mempertimbangkan keselamatan kerja agar karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaan, disamping itu bangunan kerja juga harus di desain sebgas mungkin.
2. Tersedianya peralatan kerja yang memadai sangat dibutuhkan karyawan untuk menunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya
3. Fasilitas harus diperhatikan oleh perusahaan karena fasilitas sangat dibutuhkan karyawan untuk menunjang semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Disamping itu perusahaan perlu memperhatikan cara memanusiakan karyawan seperti menyediakan tempat istirahat untuk karyawan setelah lelah dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta tempat ibadah untuk menjalankan ibadahnya seperti masjid atau mushola.

4. Sarana angkut juga sangat mendukung karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu.

Menurut N.Rika (2018) dalam Serdamayanti (2009 : 26) “lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terdapat dalam tempat kerja, yang dapat memberikan pengaruh kepada pekerja baik secara langsung ataupun tidak langsung”.

Lingkungan kerja fisik dapat dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

- 1.) Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan pekerja seperti kursi, meja, serta perlengkapan dalam melakukan pekerjaan.
- 2.) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum seperti kantor, pabrik, sekolah, kota, dan lain sebagainya.

Moekijat (2002 : 135) dalam (Rika dan Inbar, 2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu yang ada dilingkungan tempat bekerja seperti cahaya, udara, serta suara yang memberikan pengaruh terhadap pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya”. Dari pernyataan-pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan lingkungan kerja yang berbentuk fisik atau berwujud dan yang berada disekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pekerja secara langsung. Lingkungan kerja fisik bisa dilihat langsung secara keseluruhan seperti benda-benda yang ada di lingkungan kerja.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang membahas tentang hubungan kerja antara karyawan dengan atasan atau hubungan sesama karyawan. Karna pada dasarnya dalam dalam bekerja manusia bukan semata-mata karena untuk mencari uang, akan tetapi

bekerja merupakan suatu aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Untuk menunjang tujuan tersebut manusia harus berinteraksi dengan orang lain.

Menurut (Mahmudah Enny W, 2019) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Serdamayanti (2009) “lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berhubungan dengan pekerjaan, baik itu hubungan antara karyawan dengan atasan ataupun hubungan sesama karyawan. Lingkungan kerja non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja karena di lingkungan kerja non fisik juga sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Oleh karenanya perusahaan harus mampu menciptakan hubungan yang baik antara para pekerja di perusahaan agar dapat saling mendukung satu sama lain guna mencapai tujuan bersama.

Lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi beberapa segmen yaitu:

1.) Hubungan kerja sesama karyawan.

Kerjasama antara karyawan sangat penting untuk dijaga karena berpengaruh terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, jika kerjasama antara karyawan dapat berjalan dengan baik maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2.) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan.

Hubungan antara pemimpin atau atasan dengan bawahan harus dijaga dengan baik serta harus saling menghargai agar menimbulkan rasa hormat antara atasan atau pemimpin

dengan bawahan, apabila hubungan karyawan dengan atasan tidak harmonis maka akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan itu sendiri.

2. Manfaat lingkungan kerja

Menurut (Mahmudah Enny W, 2019) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerja akan dipantu oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut Saigan (2014) ”manfaat lingkungan kerja adalah untuk menciptakan semangat kerja guna meningkatkan semangat kerja”, disamping itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, karena pada dasarnya karyawan akan semangat bekerja pada lingkungan yang aman dan nyaman, di sisi lain jika lingkungan kerja karyawan kurang nyaman maka akan menyebabkan karyawan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Oleh karena itu sangat penting untuk perusahaan-perusahaan memperhatikan lingkungan kerja karyawan mulai dari tata letak perusahaan, penataan ruangan kerja, kondisi hubungan antara sesama pekerja atau antara bawahan dengan atasan, fasilitas-fasilitas tempat kerja, transportasi, dll. Hal ini bertujuan untuk menunjang semangat kerja karyawan karena perusahaan menyadari bahwa kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari hasil kerja karyawan.

C. Semangat kerja karyawan

Semangat kerja merupakan kondisi mental individu atau kelompok yang menunjukkan kemauan tinggi, ketertarikan, serta kesanggupan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini akan mendorong gairah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan penuh tanggung jawab sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Semangat kerja timbul dari dalam diri seseorang sehingga menyebabkan orang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat dan bekerja dengan giat.

Berhasilnya suatu perusahaan atau organisasi tergantung dari kinerja pegawainya. Kinerja pegawai juga tidak terlepas dari semangat kerja pegawai tersebut. Apabila semangat kerja pegawai tinggi maka akan membawa pengaruh positif terhadap hasil kerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi tempat pegawai itu bekerja. Semangat kerja yang rendah akan membawa pengaruh negatif terhadap hasil kerja pegawai itu sendiri sehingga perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya

Wahyuni (2005) “ dalam (Lingkungan *et al.*, 2017) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kondisi batin seseorang terhadap pekerjaan” ketika semangat kerja rendah maka karyawan tersebut hanya akan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan dan tidak mau berkreatifitas, sebaliknya ketika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berkomitmen untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan.

Semangat kerja adalah suatu kondisi mental yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan guna meningkatkan dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan atas kesediaan perasaan tanpa

adanya rasa paksaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) dalam (Rika dan Inbar, 2018) “semangat kerja merupakan suatu bentuk pelaksanaan moral kerja yang tinggi.

Tanda-tanda menurunnya semangat kerja sangat penting diketahui perusahaan guna mengetahui berkurangnya semangat kerja karyawan sehingga perusahaan atau instansi dapat mengambil langkah atau mencari cara bagaimana untuk mempertahankan atau meningkatkan semangat kerja karyawan. Ada beberapa hal yang bisa dijadikan tolak ukur untuk melihat semangat kerja karyawan diantaranya adalah rendah atau tingginya tingkat absensi seorang karyawan, kegelisahan karyawan, tingkat produksi, patuhnya karyawan terhadap peraturan perusahaan atau instansi, dan lain sebagainya.

Semangat kerja merupakan salah satu hal penting bagi seseorang atau perusahaan karena dengan semangat kerja seseorang dapat dengan mudah mencapai tujuan mereka sehingga hal ini sangat menguntungkan bagi perusahaan karena semangat kerja karyawan akan membantu perusahaan tersebut mencapai targetnya.

1. Cara meningkatkan semangat kerja karyawan

Setiasi (2004) dalam mengatakan bahwa agar dapat bekerja lebih semangat seseorang memerlukan tempat kerja yang nyaman dan aman, dimanapun orang bekerja jika ditempatkan di tempat yang kotor, panas, dan pencahayaan di tempat tersebut kurang maka akan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya sehingga mengurangi kegairahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Ada beberapa cara meningkatkan semangat kerja karyawan antara lain:

a. Gaji atau upah yang diberikan.

Pemberian gaji atau upah akan mendorong semangat kerja karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan. Oleh karena itu pemberian gaji yang cukup diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan

b. Penempatan karyawan

Penempatan karyawan harus sesuai dengan keahliannya atau kebolehannya. Karena ini juga akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Jika menempatkan karyawan di bidang yang tidak sesuai dengan keahliannya maka berpotensi akan menurunkan tingkat semangat kerja karyawan. Tapi, jika menempatkan karyawan di posisi yang sesuai dengan keahliannya ini akan menambah semangat kerja karyawan.

c. Pemberian insentif

Pemberian insentif atau penghasilan tambahan kepada karyawan yang berprestasi sangat efektif dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

d. Berikan kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju dalam artian disini adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya seperti kenaikan jabatan dan tentunya upah yang diberikan juga lebih besar dari sebelumnya.

e. Pemberian fasilitas yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi karyawan seperti tempat istirahat, ruang kerja yang nyaman dan bersih, dan lain sebagainya.

Menurut Sri Widodo (2015 : 104) dalam (Kerja *et al.*, 2019)“ semangat kerja merupakan gambaran kondisi pekerja dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka baik pula hasil kerjanya sehingga perusahaan memperoleh keuntungan seperti minimnya tingkat absensi dan meningkatnya hasil kerja karyawan.

2. Tolak Ukur Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan psikologis yang mampu mendongkrak semangat kerja karyawan sehingga akan meningkatkan hasil kerja karyawan. Semangat kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan kerja dalam suatu organisasi yang menunjukkan tingkat kemauan dalam bekerja. Dari definisi diatas terdapat beberapa ukuran semangat kerja sebagai berikut :

a. Kondisi kerja

Kondisi kerja dapat menjadi salah satu tolak ukur untuk menilai semangat kerja karyawan. Apabila pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu tanpa adanya kendala atau keluhan dari karyawan tersebut dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya, begitupun sebaliknya jika karyawan tersebut lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan banyak keluhan berarti semangat kerjanya berkurang.

b. Tingkat kemauan kerja

Ketika karyawan memiliki semangat kerja maka ia akan melakukan pekerjaan yang diberikan dengan penuh semangat tanpa adanya paksaan apapun

c. Tingkat produktivitas

Salah Satu hal yang menjadi patokan semangat kerja karyawan biasa dilihat dari tingkat produktivitas karyawan tersebut. Apabila semangat kerja karyawan tinggi maka ia mampu

menghasilkan produktivitas tinggi, tetapi ketika karyawan tersebut kurang bersemangat maka tingkat produktivitasnya juga pasti berkurang.

d. Efisiensi dan efektifitas kerja

Efisiensi dan efektifitas karyawan menjadi tolak ukur untuk mengetahui tingkat semangat kerja karyawan. Ketika karyawan semangat dalam bekerja maka ia akan mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan tepat waktu.

Netisemito (2015 :160) mengatakan “ semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi banyak faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain adalah penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan, mutasi, promosi, dan masih banyak faktor lainnya (Netisemito 2015 : 183).

Faktor-faktor lain yang menjadi tolak ukur semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Absensi atau kehadiran

Absensi merupakan penentu hadir atau tidaknya karyawan dalam tugas yang diberikan. Tingkat absensi yang rendah merupakan salah satu patokan meningkatnya semangat kerja karyawan. Apabila tingkat ketidakhadiran rendah semangat kerja karyawan meningkat begitupun sebaliknya apabila tingkat ketidakhadiran tinggi berarti semangat kerja karyawan menurun.

b. Kerjasama

Kerja sama merupakan sikap seseorang atau kelompok untuk saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari semangat karyawan untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Naiknya produksi perusahaan

Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi akan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja. Hal ini akan meningkatkan produksi perusahaan karena mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang mereka tentukan.

d. Disiplin, merupakan tingkah laku seseorang untuk mematuhi peraturan yang dibuat perusahaan baik itu peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis

e. Tingkat kerusakan

Meningkatnya tingkat kerusakan menunjukkan bahwa perhatian dalam menyelesaikan pekerjaan berkurang. Naiknya tingkat kerusakan merupakan salah satu tolak ukur berkurangnya semangat kerja karyawan.

f. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan adalah gambaran ketidakpuasan seorang karyawan sehingga menimbulkan keberanian untuk melakukan tuntutan. Ketidakpuasan ini akan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Dari berbagai pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa semangat kerja merupakan sikap seseorang atau suatu kelompok yang saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan antusias agar pekerjaan dapat selesai secara efektif dan efisien.

3. Manfaat Semangat kerja

Semangat kerja merupakan hal yang wajib dimiliki semua pekerja. Tanpa adanya semangat kerja dalam diri karyawan tersebut akan berpengaruh terhadap tingkat hasil kerjanya. Oleh karenanya perusahaan harus memperhatikan tingkat semangat kerja karyawan, karena manfaat semangat kerja karyawan sangat penting untuk perusahaan. Ada beberapa manfaat semangat kerja karyawan antara lain sebagai berikut :

a. Meningkatkan produktivitas

Dengan semangat kerja karyawan akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu. Sehingga ia mampu mencapai target yang dibebankan dari perusahaan.

b. Mengurangi tingkat kerusakan.

Apabila seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi maka dia akan bekerja lebih hati-hati dan teliti sehingga mengurangi tingkat resiko kerusakan.

c. Semangat kerja membantu karyawan mencapai prestasi kerja

Dengan semangat kerja karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mampu menghasilkan hasil kerja yang lebih memuaskan sehingga dengan mudah karyawan tersebut mencapai prestasi kerja

d. Pekerjaan akan terasa lebih mudah

Jika memiliki semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan akan terasa lebih mudah untuk diselesaikan, dengan demikian hasil kerja juga akan lebih meningkat.

4 .Faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan antara lain:

a. Keamanan kerja

Setiap orang pasti menginginkan keamanan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Ketika mereka tidak merasa aman maka tidak akan tenang dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan mengurangi semangatnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Kesempatan untuk berkembang

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah kesempatan untuk berkembang, seperti promosi jabatan.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan mempunyai andil besar terhadap semangat kerja karyawan. Ketika lingkungannya aman dan nyaman maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja.

d. Rekan kerja

Rekan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai seseorang akan bersemangat bekerja apabila memiliki rekan kerja yang sepemikiran dan mau untuk saling membantu.

e. Gaji atau pendapatan.

Gaji merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, ketika gaji karyawan tinggi maka karyawan tersebut akan bersemangat untuk bekerja begitupun sebaliknya. Ini sangat penting untuk diperhatikan perusahaan karena salah alasan orang bekerja adalah untuk

memiliki pendapatan. Apabila perusahaan ingin meningkatkan semangat kerja karyawan maka harus memikirkan pendapatan karyawan tersebut, seperti pemberian tunjangan terhadap karyawan yang berprestasi.

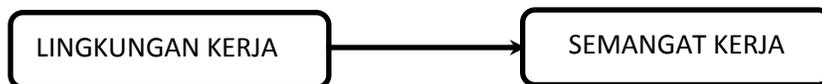
D. Kerangka Pikir

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lokasi tempat menyelesaikan pekerjaan yang secara langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Pada hakikatnya lingkungan kerja merupakan poin penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Secara langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja berperan penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan sebelumnya. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mampu untuk mendorong semangat kerja karyawan

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan memperhatikan tingkat kemampuan dan semangat kerja karyawannya. Salah Satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan tempat kerja itu sendiri seperti keamanan dan kenyamanan dalam bekerja serta segala jenis peralatan penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh penulis sebelumnya terdapat teori yang menjadi penghubung antara variabel X dan Y, yaitu antara variabel lingkungan kerja dan variabel semangat kerja karyawan.

Berangkat dari pemikiran diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pikir skema penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 kerangka pikir

E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka dapat disimpulkan dugaan sementara atau hipotesisnya sebagai berikut :

Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. BPD KALTIM KALTARA CABANG A. YANI SAMARINDA

Ho : Diduga tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. BPD KALTIM KALTARA CABANG A. YANI SAMARINDA