BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja karyawan tercipta. Lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana karyawan itu bekerja. Jadi sewajarnyalah jika manajemen perusahaan mempersiapkan kondisi kerja karyawan yang tepat supaya karyawan perusahaan dapat bekerja dengan baik.

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Berikut ini dikemukakan mengenai pendapat beberapa ahli tentang lingkungan kerja:

Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan".

Menurut Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja 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".

2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedangkan menurut Sarwoto (1991:131) dan Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

a. Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)
b. Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (*Non - Phisical Warking Environment*)

A. Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21),

"Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun scara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

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 mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan, music getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sadarmayanti (2001:31), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".

Menurut Alex Nitisemito (2000:171-173) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Adalah lingkungan kerja yang berhubungan antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan. (Gouzali Saydam, 2000:422). Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar seperti yang dikemukakan oleh Sarwoto (1991:131) bahwa : "Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, organisasi yang tidak tersusun secara baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik juga". Bila tumbuh masalah mengenai penyeleasian pekerjaan misalnya, maka dalam kondisi hubungan kerja yang baik seperti ini, semua problema tentu akan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan.

Penerapan hubungan kerja yang baik antar karyawan akan terlihat pada suasana kerja yang :

1) Tidak terdapat konflik antar karyawan
2) Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya
3) Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan

4) Pelaksanaan pekerjaan di liputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.
5) Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan.

Hubungan kerja yang berhasil dibina antara bawahan dengan atasan akan memperlihatkan suasana antara lain :

1) Para karyawan betul-betul menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya.
2) Atasan dianggap sebagai rekan sekerja yang seluruh kebijaksanaannya perlu didukung, bukan seorang majikan yang menakutkan.
3) Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahannya.
4) Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi para bawahan.
5) Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.

Oleh karena itu suatu hubungan kerja antar bawahan dengan atasan tercermin dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diberikan kepada karyawan secara baik dan benar.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu

diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut

akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metaboliasme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh

telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat menganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang menganggu di sekitar tempat kerja.

7. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.1.4 Arti Penting Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari

karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

T. Hani Handoko (1995:192) menyatakan bahwa :

Lingkungan dimana perusahaan beroperasi akan terus mengalami perubahan, perusahaan swasta maupun negeri harus secara terus menerus memberikan tanggapan atas perubahan demikian kalau tidak kemungkinan akan mengalami kegagalan, sebagian hubungan antara perusahaan dan lingkungan tempat beroperasinya memerlukan perhatian khusus.

2.1.2 Semangat Kerja

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organsiasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti adalah setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan organsiasi. Di sisi lain, karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Menurut Hasibuan organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organsasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Meski demikian, pengaruh semangat kerja terhadap pencapaian tujuan organisasi terjadi secara tidak langsung. Variabel prestasi kerja merupakan variabel antara keduanya.

Pengukuran tingkat prestasi kerja dapat dilakukan dengan terlebih dahulu mengukur semangat kerja. Bila karyawan memiliki semangat yang rendah, maka tingkat prestasi kerjanya pun akan rendah/turun. Namun sebaliknya meningkatnya semangat kerja akan menambah kesetiaan karyawan kepada organisasi untuk tetap mengabdikan dirinya kepada organisasi. Dengan kata lain karyawan tidak akan memiliki niat untuk berpindah kerja. Hubungan semangat kerja dengan prestasi kerja pada dasarnya terdapat hubungan yang erat, hal ini sesuai dengan keinginan karyawan dan organisasi, karena dengan semangat kerja karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Dengan demikian kesetiaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya tetap berjalan dengan baik, dan juga akan meningkatkan prestasi kerja.

2.1.2.1 Pengertian Semangat kerja

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Dengan kata lain bahwa individu ataupun kelompok dapat bekerjasama secara menyeluruh, seperti halnya Westra pakar manajemen/peneliti terdahulu menyatakan bahwa ”Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh”. Oleh karena itu, semangat kerja sangat dibutuhkan agar suatu pekerjaan itu dapat terlihat menyenangkan.

Davis memberikan definisi yang luas mengenai semangat kerja yaitu sikap individu dan kelompok terhadap kerja sama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi perusahaan (Kerlinger & Redhazar,1987:155).

Menurut Moekijat seorang pakar manajemen terdahulu yang dikutip kembali oleh Ahmad Tohardi (2002:427) dalam bukunya menyatakan bahwa :

"Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama". Semangat kerja disini menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Menurut Alex S. Nitisemito seorang pakar manajemen terdahulu yang dikutip kembali oleh Ahmad Tohardi (2002:427) dalam bukunya menyatakan bahwa:

" Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik." Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Saul W. Gellerman seorang pakar manajemen terdahulu yang dikutip kembali oleh Ahmad Tohardi (2002:428) dalam bukunya menyatakan bahwa:

" Semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan di luar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan kedudukannya yang lebih tinggi

dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang untuk maju dan prestise di dalam perusahaan, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya".

Menurut Drs. Saifudin Anwar (2002 : 180) adalah sebagai berikut:

" Semangat Kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja".

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dilihat bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap indivdu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui kehadiran karyawan (absensi), kerjasama,kepuasan kerja, dan kedisiplinan (menutut Nitisemito)

2.1.2.2 Nilai-Nilai Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Untuk memahami nilai-nilai penting yang mempengaruhi semangat kerja dalam pandangan diatas, penjelasannya sebagai berikut :

A. Presensi / Absensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi / organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja, sehingga

suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal. Presensi / kehadiran karyawan dapat dilihat melalui :

1. Kehadiran karyawan ditempat kerja
2. Ketepatan karyawan datang / pulang kerja
3. Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan / acara dan organisasi

B. Kerjasama

Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (menurut Westra). Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula. Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi. Untuk mengetahui adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut :

a. Kesediaan karyawan untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
b. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
c. Adanya kemauan untuk memberikan kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik.

C. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan

dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142). Dengan begitu kepuasan kerja di nilai Sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Untuk mengetahui adanya kepuasan kerja dalam diri karyawan digunakan kriteria sebagai berikut :

a. Dari segi psikologis, dapat kita lihat dengan mengamati kejiwaan karyawan, melalui sikap mereka terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung memperlihatkan bakat, dan keterampilannya terhadap pekerjaan.
b. Dasi segi sosial, interaksi terjalin baik dan lancar baik itu sosial sesama karyawan, dengan atasannya, maupun antar karyawan yang berbeda profesi dan bidang.
c. Dari segi fisik, dapat kita lihat dari kondisi diri dari tiap karyawan. Karyawan yang merasa kebutuhannya belum terpenuhi cenderung kondisi kesehatan terbilang labil karena terbawa faktor ke Stresan, terhadap beban hidup pribadi dan orang yang ditanggungnya, hal ini disebabkan kebutuhan yang terasa belum terpenuhi baik dari segi materi, fasilitas yang diberikan, macam-macam tunjangan, promosi kerja, dsb.

D. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organasasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu

organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

2.1.2.3 Faktor- faktor yang mempengharuhi semangat kerja

Zainun seorang pakar manajemen terdahulu menyatakan terdapat Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.

Didalam melaksanakan aktivitas pekerjaan, sangat perlu diketahui tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Sebagaimana menyatakan bahwa ”faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut :

1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, yaitu adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.
2) Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya, yaitu adanya rasa percaya diri para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.
3) Terdapatnya suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan karyawan lainnya dalam organisasi, sehingga terciptanya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja, mendukung terselesainya tugas dan menimbulkan rasa senang terhadap lingkungan, dimana tempat karyawan itu bekerja. Kondisi semacam ini akan tercipta jika hubungan kerja terjalin

semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta kewajibannya masing-masing.

4) Adanya tingkat kepuasan ekonomis dalam dri karyawan, yakni dalam hal ini imbalan yang dirasakan adil/sesuai terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi
5) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama,yaitu adanya tujuan yang jelas yang ingin dicapai yang pada akhirnya akan berguna untuk kepentingan bersama.
6) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi Yaitu adanya perlindungan kerja dan jaminan keselamatan pada setiap kecelakaan yang terjadi pada karyawan saat dia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Lateiner yang dikutip L. Sri Soekemi RB dkk , dan kemudian dikutip kembali oleh Ahmad Tohardi (2002:431) dalam bukunya, menyatakan bahwa ada beberapa faktor pokok yang mempengaruhi semangat kerja para tenaga kerja di antaranya:

a. Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik.
b. Sikap terhadap pimpinan
c. Hasrat untuk maju
d. Perasaan telah diperlakukan secara baik.

e. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya.
f. Kesadaran akan tanggungjawabnya terhadap pekerjaannnya.

Dilakukan selanjutnya oleh L. Sri Soekemi RB dkk, bahwa ada 5 tindakan tegas oleh pihak pimpinan untuk memperoleh semangat kerja yang tinggi dari para pekerja.

a. Memberi tahu kepada tiap pekerja bagaimana konduite atau keadaannya.
b. Membicarakan dengan para tenaga kerja terlebih dahulu tentang perubahan-perubahan yang akan mempengaruhi diri mereka.
c. Menggunakan kemampuan setiap orang dengan sebaik-baiknya.
d. Menurut cara penempatan tenaga dan melaksanakan aturan secara adil
e. Menjaga jangan sampai hati pimpinan tertarik untuk menggunakan kekuasaan secara sewenang-wenang.

Dari pernyataan tindakan yang diambil seorang pimpinan tersebut, maka dapat digambarkan bahwa disini sangat dibutuhkan seorang pimpinan yang memiliki kemampuan dan kecakapan berkomunikasi dengan karyawannya memiliki kedekatan dengan tiap-tiap karyawan yang berada dalam perusahaan, agar karyawan tersebut lebih dihargai dan merasa ikut andil dalam usaha memajukan perusahaan, yang nantinya ditujukan untuk kepentingan bersama.

Beberapa faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja Menurut Nawawi (2003),menyatakan bahwa ”faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, gaji atau upah yang

sesuai, Status sosial pekerjaan (penempatan dalam bekerja), makin tinggi posisinya semangat karyawan tentu akan semakin tinggi juga, Suasana kerja, Tujuan pekerjaan semakin mulia tujuannya akan dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, maka faktor yang sama dikelompokkan menjadi satu sehingga dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah penempatan karyawan, minat kerja, kesempatan berprestasi, kesempatan berpartisipasi, hubungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan kebijakan manajemen,

2.1.2.4 Indikasi Turunnya Semangat Kerja

Indikasi turunnya semangat kerja penting untuk diketahui oleh setiap perusahaan, karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini, akan dapat diketahui penyebab turunnya semangat kerja pada karyawan. Dengan demikian perusahaan akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan masalah seawal mungkin.

Apabila dilihat dari indikasi-indikasi turunnya semangat kerja maka Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Ahmad Tohardi (2002:431), menyatakan bahwa ”indikasi-indikasi turunnya semangat kerja antara lain :

1. Rendahnya produktivitas kerja Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi. Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihinggapi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi hanya untuk sementara.

3. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4. Tingkat kerusakan yang meningkat, Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan dimana-mana, Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidak tenangan dalam bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organsasi itu sendiri.

6. Tuntutan yang sering terjadi, Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

7. Pemogokan, Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berunjung ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Semangat kerja atau moral kerja merupakan sifat yang harus dipunyai oleh setiap pegawai atau bawahan, dengan demikian pekerjaan yang dikerjakannya dapat cepat selesai dengan hasil yang memuaskan. Kita menyadari bahwa semangat kerja kadang naik kadang turun. Untuk menstabilkan semangat kerja, manajemen di tuntut agar berbuat sesuatu yang mempunyai pengaruh bagi kembalinya gairah kerja bawahannya, dengan demikian semangat kerja akan meningkat

Adapun Dimensi-dimensi dan indikator-indikator dari Semangat Kerja menurut Drs. Saifudin Anwar (2002:180) yaitu:

a. Sedikitnya prilaku yang agresif yang menimbulkan frustasi:
    1. Konsentrasi Kerja
    2. Ketelitian
    3. Hasrat Untuk Maju

b. Individu bekerja dengan suatu perasaan bagaimana dari perasaan lain yang menyenangkan:
    1. Kebanggaan Karyawan
    2. Kepuasan Karyawan
    3. Labour Turn Over
    4. Ingkat Absensi
c. Keterlibatan ego dalam bekerja
    1. Tanggung Jawab
    2. Lancarnya aktivitas

Sebaliknya ada beberapa penyebab rendahnya semangat kerja karyawan. Hal ini terkait dengan kurang diperhatikannya pengaturan kerja mengenai kinerja karyawan, kondisi kerja dan kekurangan tenaga kerja yang terampil dan ahli dibidangnya. Steers et al. pakar manajemen terdahulu mengemukakan mengapa seseorang tenaga kerja tidak menyukai pekerjaannya sendiri, yaitu :

1. Pekerjaan yang terpecah-pecah
2. Kerja yang berulang-ulang
3. Terlalu sedikit menggunakan keterampilan
4. Daur kerja pendek
5. Kerja remeh serta tidak adanya dukungan sosial

2.1.2.5 Arti Pentingnya Semangat Kerja

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan semangat kerja para karyawan. Hal itu penting, sebab semangat kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Moekijat menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebgai bukti semangat yang rendah. Menurut Gondokusumo (pakar manajemen terdahulu), semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Semangat kerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan.

Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta

mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Semangat kerja sangat penting bagi organisasi karena;

(1). Semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas.

(2). Dengan semangat kerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.

(3). Dengan semangat kerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan.

(4) semangat kerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain.

(5) semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2002).

2.1.3 Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang menuai hasil, dan berpengaruh penting untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kenerja yang baik tentu akan menghasilkan suatu hasil yang memuaskan perusahaan dan karyawan itu sendiri, tetapi kinerja yang buruk akan menjatuhkan perusahaan dan menggulingkan perusahaan sehingga tujuan untuk kemajuan tidak bisa tercapai.

Kinerja pegawai akan berjalan dengan baik bila mana, kualitas kehidupan, kebutuhan, lingkungan kerja, dsb bisa terpenuhi. Untuk itu kinerja pegawai yang sesuai sangat dibutuhkan perusahaan demi tercapainya tujuan bersama dengan maksud agar kepentingan perusahaan dan mensukseskan visi dan misi perusahaan kea rah yang lebih maju.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan, diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut *Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67)* dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut :
"Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya."

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003:142) mengemukakan pengertian kinerja adalah "Outcome yang dihasilakan dari suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini".

Whitmore (2002 : 104) menyebutkan bahwa " kinerja" memiliki asal kata "kerja" artinya aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja artinya suatu perbuatan, suatu prestasi atau penampilan umum dari keterampilan.

Mangkunegara (2000 : 97) mengatakan, bahwa istilah kinerja berasal dari kata " job performance" atau " actual performance" Yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Selanjutnya peneliti juga akan mengemukakan tentang definisi kinerja karyawanmenurut *Bernandin & Russell (1993:135)* yang dikutip oleh Faustino cardoso gomes dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management*, *Performansi* adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

2.1.3.2 Kriteria Dari Kinerja

Selanjutnya peneliti akan mengemukakan dimensi atau kriteria menurut Ivancevich (2001:253) dan Faustino Cardoso Gomes (1995:142), yang perlu mendapat perhatian dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang berdasarkan deskripsi prilaku yang spesifik (dalam bukunya *Human Resource Managemen)* yaitu sebagai berikut :

1. *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu priode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativenes***s** yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)

6. *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan,dan integrasi pribadi.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut A. Dale Timple (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2006) faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Fakor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan bawahan ataupun rekan kerja, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2001:67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan sikap. Berikut adalah penjabarannya, yang dapat disimpulkan:

a. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan

b. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
c. Tanggung jawab, yaitu beban pekerjaan yang diembankan perusahaan kepada karyawannya.
d. Sikap: prilaku yang mencerminkan keinginan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya.

2.1.3.4 Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Hickins (1998:6) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan lebih meningkatkan kinerja karyawan daripada keuntungan dan komisi lainnya.

Menurut pendapat Herrera (2002:37) lingkungan tempat kerja dan budaya kerja yang baik akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang dianggap seharusnya dilakukannya, dengan demikian akan mengakibatkan timbulnya tindakan atau perilaku positip yang akan memberikan hasil kinerja tertentu.

2.1.3.5 Hubungan Antara Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan

Semangat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini seperti dikemukakan oleh Hasibuan (2003:94) :

"Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreativitas dalam pekerjaannya".

Dari pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil dan sebagainya. Begitu juga sebaliknya, jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

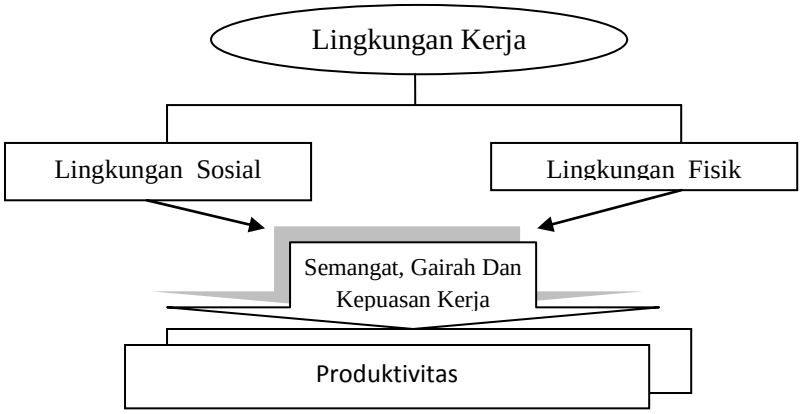
2.1.3.6 Hubungan Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, dan Kinerja Karyawan

Kutipan Drs. Moekijat, (1997:136) Dalam Buku Municipal Personnel Administration : " Morale is an individual or group attitude toward work and the work environment" (semangat adalah sikap individu atau kelompok terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya). Dimana pegawai-pegawai dengan semangat kerja yang tinggi merasa bahwa lingkungan tempat mereka bekeja, menganggap bahwa karyawannya perlu diikutserakan untuk kepentingan perusahaan agar tujuan organisasi terjalankan sehingga patut diberi perhatian, kemudian dalam melakanakan pekerjaan tersebut karyawan berhak untuk usaha-usahanya lebih dikenal dan dihargai.

Dalam situasi perusahaan, semangat dihubungkan dengan perasaan seorang pegawai terhadap jenis pekerjaan yang dilakukannya,

terhadap hubungan horizontal dengan rekan-rekan kerjanya, terhadap martabat dan statusnya dalam perusaaan, serta hubungan vertikal dengan atasan dalam perusahaan. Semangat adalah gabungan perasaan-perasaan ini, digabungkan dengan reaksi terhadap jam kerjanya, penghasilannya, pengawasan, kebijaksanaan dan praktek-praktek kepegawaian dari atasan , dan kondisi- kondisi lingkungan kerja lainnya yang memengaruhi semangat kerja karyawan.

Menurut Ahmad Tohardi (2002:155) dalam Skema Desain Lingkungan kerja yaitu bagaimana kita mampu mendesain lingkungan kerja yang kondusif, yang nyaman, enak, menggairahkan, sehingga menjadi spirit (semangat) dalam bekerja. Dimana dalam mendesain lingkungan kerja ada dua hal yang perlu didesain yaitu mendesain fisik ruang kerja dan mendesain manusia-manusia yang merupakan sekelompok manusia dan membentuk lingkungan sosial. Dengan kata lain lingkungan fisik dan lingkungan sosial ditempat kerja sama-sama memberikan pengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja. Berikut adalah Gambar Skema Desain Lingkungan Kerja;



Gambar 2.1 Skema Desain Lingkungan Kerja

Dengan kata lain, lingkungan kerja yang terbagi menjadi dua desain; lingkungan sosial (hubungan antar karyawan dan hubungan atasan dengan bawahan), lingkungan fisik seperti; ruangan kerja, penerangan ruangan, bunyi/suara, keadaan udara (kelembaban, temperatur, sirkulasi udara, bau-bauan), warna ruangan, dsb. Yang mempengaruhi kinerja karyawan, dapat menciptakan semangat (spirit) , gairah, dan kepuasan kerja, kemudian nantinya akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi yang terwujud dalam hasil kinerja yang maksimal.

2.2 Kerangka Pemikiran

Pengaruh Sumber Daya Manusia dewasa ini, menjadi sangat penting dalam kehidupan dunia yang modern, hal ini tidak lepas dari perkembangan ilmu pengetahuan dan tegnologi yang sangat cepat diterima, sehingga jarak bukan merupakan faktor penghambat dalam melakukan kegiatan.

Salah satu tantangan berat yang selalu dihadapi oleh seorang manajer adalah bagaimana agar dapat menggerakkan segenap kemampuan terbaiknya untuk kepentingan perusahaan. Salah satu usaha kearah itu adalah dengan memberikan kenyamanan pada lingkungan kerja karyawan dan menjaga semangat kerja yang dimiliki karyawan agar tertanam pada diri mereka. Perusahaan yang ingin memperoleh keuntungan, harus dapat memotivasi karyawannya sehingga mampu bekerja dengan kinerja yang baik, daya juang yang tinggi untuk bekerja sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Dengan demikian diharapkan tujuan organisasi yang telah diterapkan tercapai dengan adanya

Lingkungan kerja yang baik dan semangat kerja yang dapat membangun maka prestasi karyawan akan terdorong dan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi.

Berikut pengertian lingkungan kerja menurut pandangan para ahli, Menurut Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja 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".

Dapat dijelaskan keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi disini adalah kondisi lingkungan kerja atau lingkungan yang dilihat dari segi fisik, misalnya; penerangan, temperatur dan kelembapan di tempat kerja, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Kemudian lingkungan sekitarnya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, berdasarkan pandangan di atas, menjelaskan bahwa suasana kerja (lingkungan sosial) juga mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri, hal ini dapat dilihat melalui hubungan yang berjalan dengan baik antara karyawan dengan sesama karyawan, antara sesama karyawan yang berbeda bagian atau profesi, maupun hubungan yang terjadi antara karyawan dengan atasan. Keseluruhan ini, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial/non fisik merupakan bagian dari indikator lingkungan kerja, keduanya mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi kelangsungan karyawan itu sendiri, agar terasa nyaman, aman, dan menyenangkan. Sehingga kinerja karyawan mengalami kemajuan, jumlah pemberhentian karyawan yang tidak wajar menurun, dan tentunya akan berujung pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja juga dipengaruhi oleh semangat kerja yang dimiliki oleh tiap karyawan dalam perusahaan, dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dan mampu menjadi lebih baik lagi.

Berikut pengertian semangat kerja menurut pandangan para ahli, Semangat Kerja menurut Drs. Saifudin Anwar (2002 : 180) adalah sebagai berikut:“ Semangat Kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja”. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang baik cenderung memperlihatkan kemampuannya secara sukarela dan tanpa paksaan.

Indikator-indikator dari semangat kerja menurut Drs. Saifudin Anwar (2002 : 180) yaitu;

a. Konsentrasi Kerja, dimana dalam keadaan bekerja pikiran karyawan akan selalu terpusat pada pekerjaan yang dilakukan.
b. Ketelitian, selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan benar tidak terburu-buru, berhati-hati, dan mengurangi jumlah kesalahan.
c. Hasrat Untuk Maju, berkeinginan untuk lebih berprestasi, jauh lebih baik lagi, dan tidak pernah puas terhadap apa yang di dapat (selalu ingin tahu).
d. Kebanggaan Karyawan, merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan, dan menyakini bahwa diri ini adalah bagian dari perusahaan.
e. Kepuasan Karyawan, dimana apa yang di dapatkan dari perusahaan dirasa cukup dan bermanfaat.
f. Labour Turn Over, merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan dan tidak pernah terlintas untuk berpindah ke tempat lain.

g. Tingkat Absensi, jumlah kehadiran yang sesuai dengan keadaan

h. Tanggung Jawab, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya, tidak ditumpuk-tumpuk, dan berani menanggung setiap apa yang telah dilakukan.

i. Lancarnya aktivitas, mengerjakan pekerjaan secara baik tanpa menghadapi masalah.

Lingkungan dan semangat kerja merupakan hal yang tidak dirasa tetapi pengaruhnya sangat besar terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, ketiganya merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan guna membangun kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

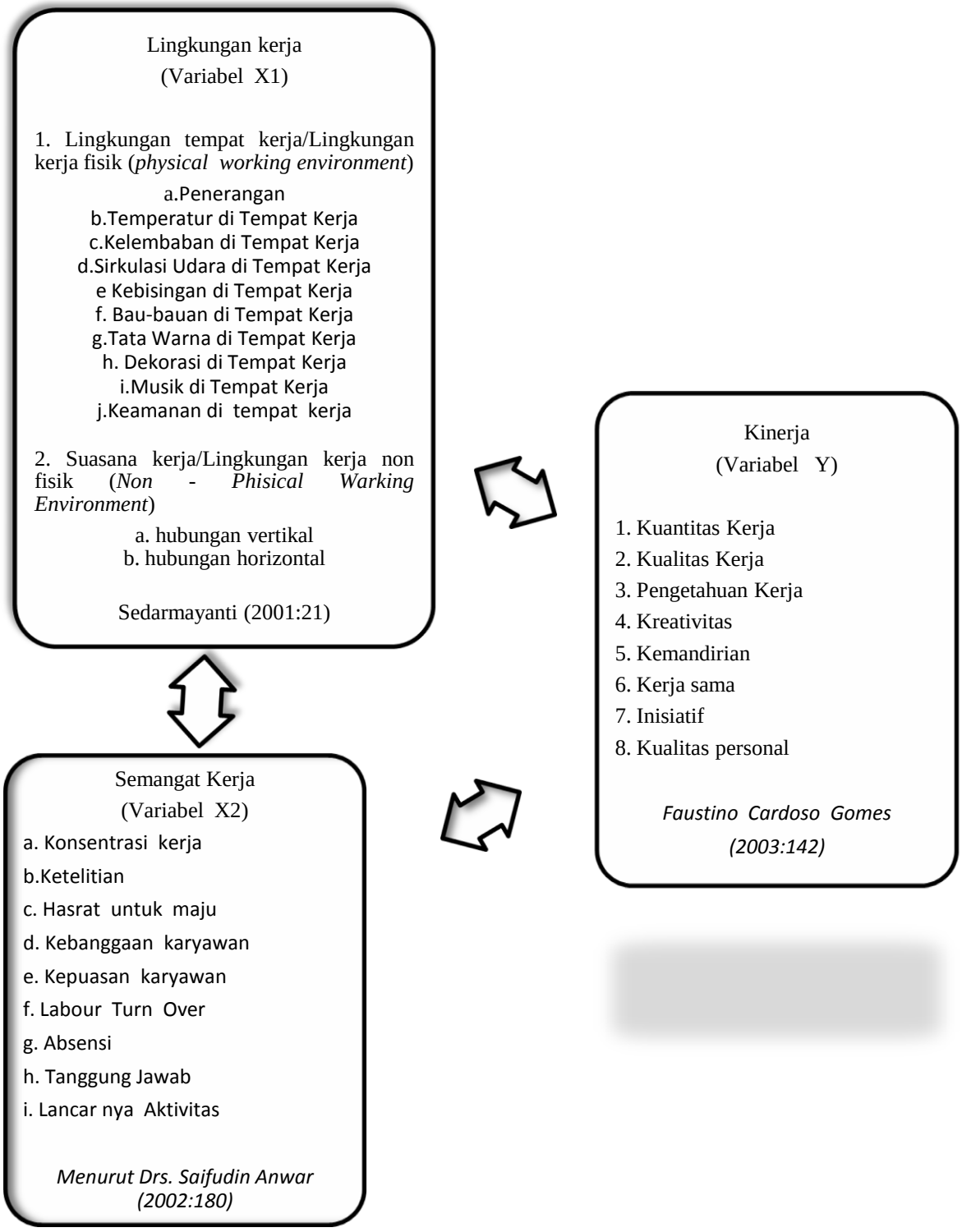
Berikut pengertian kinerja menurut pandangan para ahli, Menurut *Faustino Cardoso Gomes (2003:142)* Outcome yang dihasilakan dari suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini . Menjelaskan kinerja adalah suatu hasil akhir yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu pengerjaan pekerjaan yang efeknya dirasakan dalam prospek jangka panjang (masa yang akan datang) atau saat ini.

Sehingga untuk menentukan keterkaitan kinerja tersebut berjalan baik atau buruk, dapat dilihat melalu indikator-indikator berikut ini Menurut *Faustino Cardoso Gomes (2003:142)* yaitu;

- Kuantitas Kerja, pencapaian target yang sesuai dengan batas waktu pekerjaan, jika dinilai baik maka pekerjaan terselesaikan sesuai dengan batas pengerjaan
- Kualitas Kerja, dimana hasil pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan

- Pengetahuan Kerja, bila kinerjanya sesuai maka pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan bidang spesialisasi yang dimilikinya.
- Kreativitas, dimana karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah karyawan yang memiliki kreativitas atau memiliki terobosan baru untuk kemajuan perusahaan
- Kemandirian, mampu bergerak sendiri tanpa perlu ditegur orang lain, dan bila mempunyai suatu kesulitan cenderung mencari jalan keluar.
- Kerja sama, ini merupakan hal yang paling penting dalam suatu kinerja, jika kerja sama tidak terbentuk maka perusahaan akan mengalami kerisis kepercayaan dan konflik
- Inisiatif, karyawan yang memiliki kinerja yang bagus adalah karyawan yang memiliki inisiatif yang tinggi untuk bekerja, jika dia menganggur karyawan tersebut cenderung mencari pekerjaan apa lagi yang bisa ia lakukan, dan tidak membiarkan waktu terbuang percuma.
- Kualitas personal, karyawan yang bagus kinerjanya adalah karyawan yang mempunyai kualitas kemampuan yang melebihi dan meluas, agar bisa saling menegur dan memberikan tambahan kepada karyawan yang sedikit mempunyai kekurangan.

Berdasarkan pada pandangan beberapa ahli diatas tentang hal-hal yang terkait dengan lingkungan kerja, semangat kerja, dan kinerja karyawan. Maka dari ini, kita dapat memuat suatu kesimpulan, terdapat suatu keterikatan antara lingkungan kerja dan semangat kerja yang dapat menaikkan dan menurunkan tingkat kinerja seorang karyawan



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"

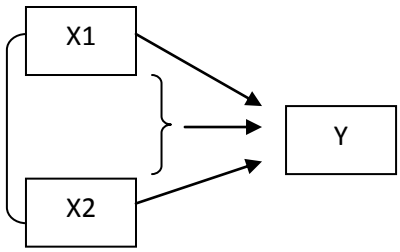
Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Hasil Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1.	Intan Ghina (2008)	Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Adanya keterikatan antara budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada tiap karyawan	* Salah satu Variabel independent-nya (Lingkungan kerja) *Variabel dependent (Kinerja)	Tidak menggunakan variabel independent Budaya Perusahaan dalam pembahasan
2.	D.Djumadi, MM (2006)	Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Nonformal di Jawa Timur	Terdapat 3 (tiga) buah variabel yang berhubungan, yaitu: Kondisi kerja berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan kondisi kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja.	*Variabel independent Kondisi kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja *Variabel dependent (Kinerja)	Menjadikan kepuasan kerja sebagai indikator dari semangat kerja ,sedangkan pada jurnal ini kepuasan kerja dijadikan sebagai variabel independent
3.	Siti Nurhendar (2007)	Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang)	Diantara variabel stres kerja (X1) dan semangat kerja (X2), ditemukan variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel yang dimaksud adalah variabel semangat kerja (X2). Hal tersebut dibuktikan dengan kontribusi dari variabel tersebut merupakan yang terbesar.	*Variabel independent X2 adalah sama (semangat kerja) *Variabel dependent (Kinerja)	Tidak menggunakan Stres kerja, sebagai bagian dari variabel independent

4.	Jacqueline C. Vischer (2007)	Efek dari fisik lingkungan pada Pekerjaan kinerja: menuju model teoritis stress ruang kerja Sekolah Desain Industri ,Universitas Montreal, Kanada	Bahwa dengan lingkungan phisik yang baik dan sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi jumlah beban stress terhadap problemmatika pekerjaan	Variabel independent-nya sama (lingkungan kerja) yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Lebih memberatkan kepada hal-hal yang mengakibatkan stress yang asalnya dari ganguan lingkungan kerja
5	I Gusti Ngurah Sanjaya dan Ni Ketut Lasmini (2007)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Penempatan, dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Dan Kegairahan Kerja Pegawai di Politeknik Negeri Bali	Hasil penelian menunjukkan bahwa keempat variabel yang dipilih, secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat dan kegairahan kerja pegawai di PNB	* Variabel independent-nya sama (lingkungan kerja) * Sama –sama membahas semangat kerja	Mengenakan 6 variabel yang terkait 4 variabel independent dan 2 variabel dependent
6	Vera Parlinda M. Wahyuddin	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta. Variabel kepemimpinan dan motivasi menurut analisis data dimuka ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta.	Variabel independent-nya sama (lingkungan kerja) dan berpengaruh pada variabel devendent (kinerja)	Mengenakan 5 variabel sebagai bahasan, 4 variabel independent dan 1 variabel dependent
7	Dr.K. Chandrasekar (2011)	Lingkungan Tempat Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik Organisasi Internasional Jurnal Komputasi Enterprise dan Sistem Bisnis (Online). India	Tempat kerja Lingkungan di sebagian besar industri tidak aman dan tidak sehat. Ini termasuk buruk workstation diranca ng, mebel tidak cocok, kurangnya ventilasi, pencahayaan yang tidak pantas, berlebihan kebisingan, dan kurangnya peralatan pelindung diri.	Dalam variabel independent-nya (lingkungan kerja) sama-sama membahas permasalahan lingkungan kerja phisik dan non phisik sebagai sumber dalam permasalahan	*Jurnal ini lebih memiliki andil dalam manajement bisnis sedangkan penulis lebih ke SDM-nya *membahas sejauh mana pengaruh industri terhadap lingkungan/masyarakat sekitar sedangkan penulis pengaruh perusahaan terhadap kinerja karyawan

2.3 Hipotesis

Model interaksi hipotesis di antara lingkungan kerja, semangat kerja, dan kinerja di perlihatkan pada gambar berikut ini;



Sumber: Umi Narimawati (2008;53)

Gambar 2.3 Model Hipotesis

Ket:

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Semangat Kerja

Y = Kinerja

Hipotesis

H1 : Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan

H2 : Semangat kerja mempengaruhi kinerja karyawan

H3 : Lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja

H4 : Lingkungan dan semangat kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan kerangka pemikiran dan model hipotesis diatas dimana ada hubungan positif antara variabel X1 dengan variabel Y karyawan, variabel X2 dengan Y karyawan, variabel X1 dengan X2 karyawan, dan juga variabel X1 dan X2 terhadap Y karyawan baik secara parsial dan simultan. maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) bahwa terdapat lingkungan kerja dan semangat kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.