BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian pustaka

Kajian pustaka berisi studi pustaka terhadap buku, artikel, jurnal ilmiah, penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Uraian kajian pustaka diarahkan untuk menyusun kerangka pemikiran atau konsep yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun tinjauan pustaka pada penelitian ini meliputi lingkungan kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan.

2.1.1. Lingkungan Kerja

2.1.1.1. Pengertian 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.

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

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, musik 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 (20011:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

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

2.1.2.1. Pengertian 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.

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. Menurut Moekijat 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 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.

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.

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

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 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.

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

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.

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

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk

organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67) :"Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223) :"Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya".

Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) :"kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Menurut Veizal Rivai (2004 : 309) : " Merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan".

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkaan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

a) Faktor kemampuan : Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu dtempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlihannya.
b) Faktor motivasi : Motivasi terbentuk dari sikap (attiude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situasion) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. David C. Mc Cleland (1997) seperti dikutip Mangkunegara (2001 : 68), berpendapat bahwa *"Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja".* Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
2. Berani mengambil risiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogamkan

Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system)

2.1.3.3. Pengertian Penilaian Kinerja

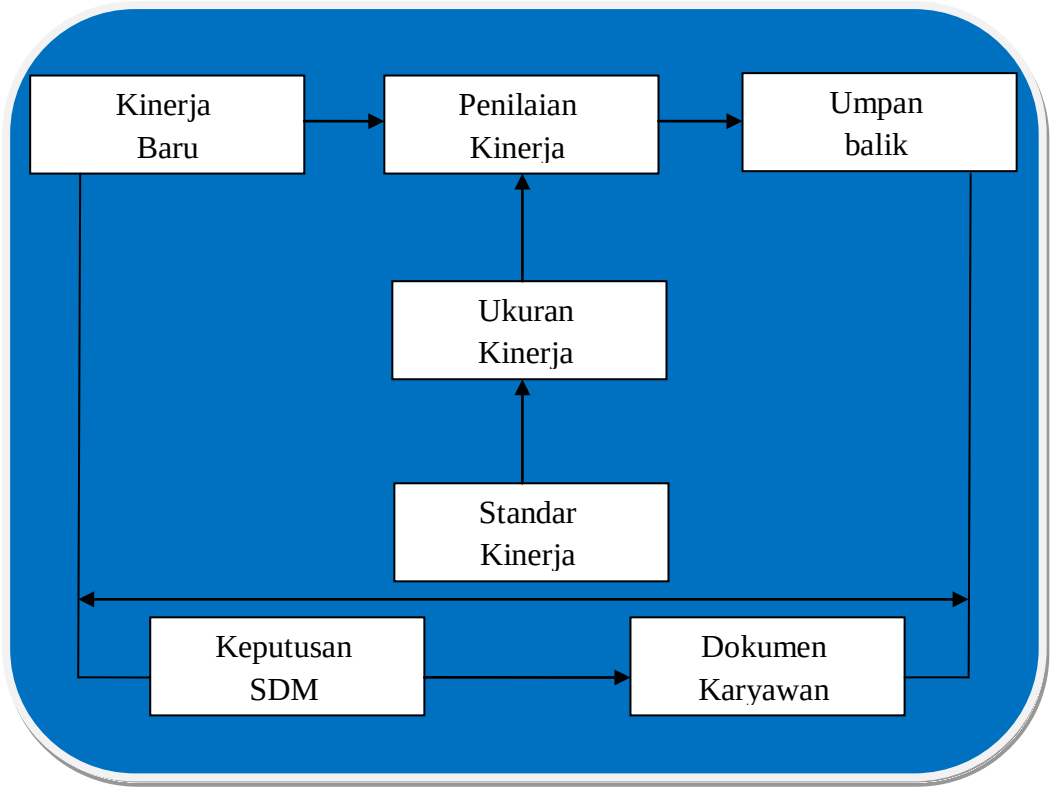
Menurut Wahyudi (2002:101) secara umum penilaian kinerja dapat diartikan, "Sebagai suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang kinerja atau jabatan *(Job Performance)* seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya".

Dari hasil penelitian kinerja dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari pekerjaan yang dinilai dan hasilnya oleh manajemen dan dijadikan sebagai dasar bagi tindakan-tindakan selanjutnya seperti :

1. Untuk mengukur kinerja, yakni sampai sejauh mana seorang tenaga kerja berhasil dalam pekerjaannya.
2. Mengukur keberhasilan tenaga kerja dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan.
3. Untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam rangka memperbaiki atau mengembangkan kecakapan tenaga kerja, di samping untuk melakukan pengecekan secara periodik.
4. Untuk mengumpulkan data guna pertimbangan-pertimbangan dalam program mutasi personal.
5. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan guna menetapkan pemberian insentif.

2.1.3.4. Model Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya membandingkan standar kerja yang diharapkan perusahaan dengan kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan. Penilaian kinerja berhubungan erat dengan umpan balik yang spesifik, sehingga dapat membantu para karyawan dalam perencanaan karier, keperluan pelatihan dan berbagai keputusan lain. Berikut model penilaian kinerja :



Sumber : Veithzal Rivai (2004:317)

Gambar 2.1
Model Penilaian Kinerja

Berdasarkan gambar di atas menjelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan dimulai dengan kinerja karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dapat dinilai apakah karyawan tersebut telah mencapai target kinerja perusahaan atau belum. Hal tersebut dijadikan sebagai umpan balik bagi karyawan yang dinilai.

2.1.3.5. Standar Penilaian Kinerja

Standar kinerja dirumuskan sebagai tolak ukur untuk mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang yang diharapkan dan kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar itu dapat pula dijadikan ukuran mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukan. Menurut A. A. Anwar Prabu

Mangkunegara (2002:69) terdapat beberapa faktor kinerja sebagai standar penilaian kinerja, yaitu :

1.) Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.

2.) Kualitas kerja yang meliputi output rutin, serta output non rutin (ekstra).

3.) Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya meliputi intruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.

4.) Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama.

2.1.3.6. Tolak Ukur Penilaian Kinerja

Menurut Dr. Soekijo Notoatmojo yang dikutip oleh Suwanto (2001:89-90) bahwa agar penilaian dapat mencapai tujuan, maka ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu :

1.) Penilaian harus berhubungan dengan pekerjaan atau *(job related)*. Artinya sistem penilaian itu harus benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu bekerja.

2.) Adanya standar pelaksanaan kerja *(performance standard)*. Standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai prestasi kerja.

Agar penilaian itu efektif, maka standar penilaian hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan setiap pekerjaan, dengan demikian maka standar pelaksanaan kerja ini semacam alat ukur untuk prestasi kerja.

2.1.3.7. Pengertian dan Pengukuran Kinerja Karyawan

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 Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagia berikut: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya".

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67) bahwa istilah Kinerja berasal dari Kata *Job Performance/ Actual Performance* (Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oeh seseorang). Pengertian Kinerja (Prestasi Kerja) Prestasi sesungguhnya yang dcapai oleh seseorang). Pengertian Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga yang dimiliki oleh setiap perusahaan, maka dari itu setiap manajer harus mampu mengelola lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi karyawannya sehingga tujuan awal perusahaan dapat tercapai dengan apa yang karyawan harapkan dan untuk menghindari berkurangnya output yang dihasilkan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja yang kurang baik biasanya dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dikarenakan ketidaknyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu pihak atasan atau manajer sebisa

mungkin harus mampu mengelola lingkungan kerja pada perusahaannya sehingga dapat tercipta semangat kerja karyawannya dan dapat membantu perusahaan meningkatkan output yang dihasilkan oleh perusahaan.

Perusahaan akan mampu menghasilkan output yang diharapkan apabila manajemen mampu mengelola lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan agar berada pada tingkat fungsional sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan dan dapat terpenuhi secara optimal.

2.2. Keterkaitan Antar Variabel

2.2.1. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja

Nawawi (1990) mengatakan bahwa "faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, upah/gaji, status sosial berdasarkan jabatan, tujuan yang mulia dan pengabdian, suasana lingkungan kerja dan hubungan manusiawi". 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). Pernyataan diatas menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga dalam bekerja, karyawan tersebut lebih bersemangat untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2.2.2. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Konradus (2006) bahwa "kualitas pengaturan ruang kerja dapat memberikan rasa nyaman bagi para karyawan dalam melaksanakan tugas- tugas rutin" Oleh karena itu, sejak awal tata ruang pengaturan kantor harus mempertimbangkan luas ruangan, jumlah karyawan dan peralatan kantor.

Sedarmayanti (2011 – 27) bahwa "manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai".

Sedangkan menurut Gibson (1997 : 164) salah satu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Psikologis disini suatu keadaan fisik, yaitu lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi semangat kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan.

2.2.3. Hubungan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bruce (2007). "Semangat kerja merupakan kondisi mental yang berpengaruh terhadap usaha untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat, atas rasa percaya diri dan motivasi yang kuat, disertai rasa gembira dan senang hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk dapat menyelesaikannya dengan lebih cepat dan lebih baik."

Nawawi (2003) bahwa, "Semangat kerja merupakan suasana batin seorang karyawan yang berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya". Dengan kata lain, semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat didasarkan

atas rasa percaya diri, motivasi diri yang kuat, disertai rasa tetap gembira sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

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 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.

2.2.4. Hubungan Lingkungan Kerja dan Semangat kerja dengan Kinerja 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.

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja karyawan yang secara langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang telah di berikan oleh perusahaan.

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 (20011:1) 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".

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya.

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerjaan karyawan baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang secara langsung dapat mempengaruhi karyawan dalam membantu menyelesaikan pekerjaannya.

Peneliti melampirkan penelitian – penelitian terdahulu sebagai acuan referensi dalam penelitian ini serta sebagai bukti orisinalitas dari penelitian yang akan dilakukan peneliti.

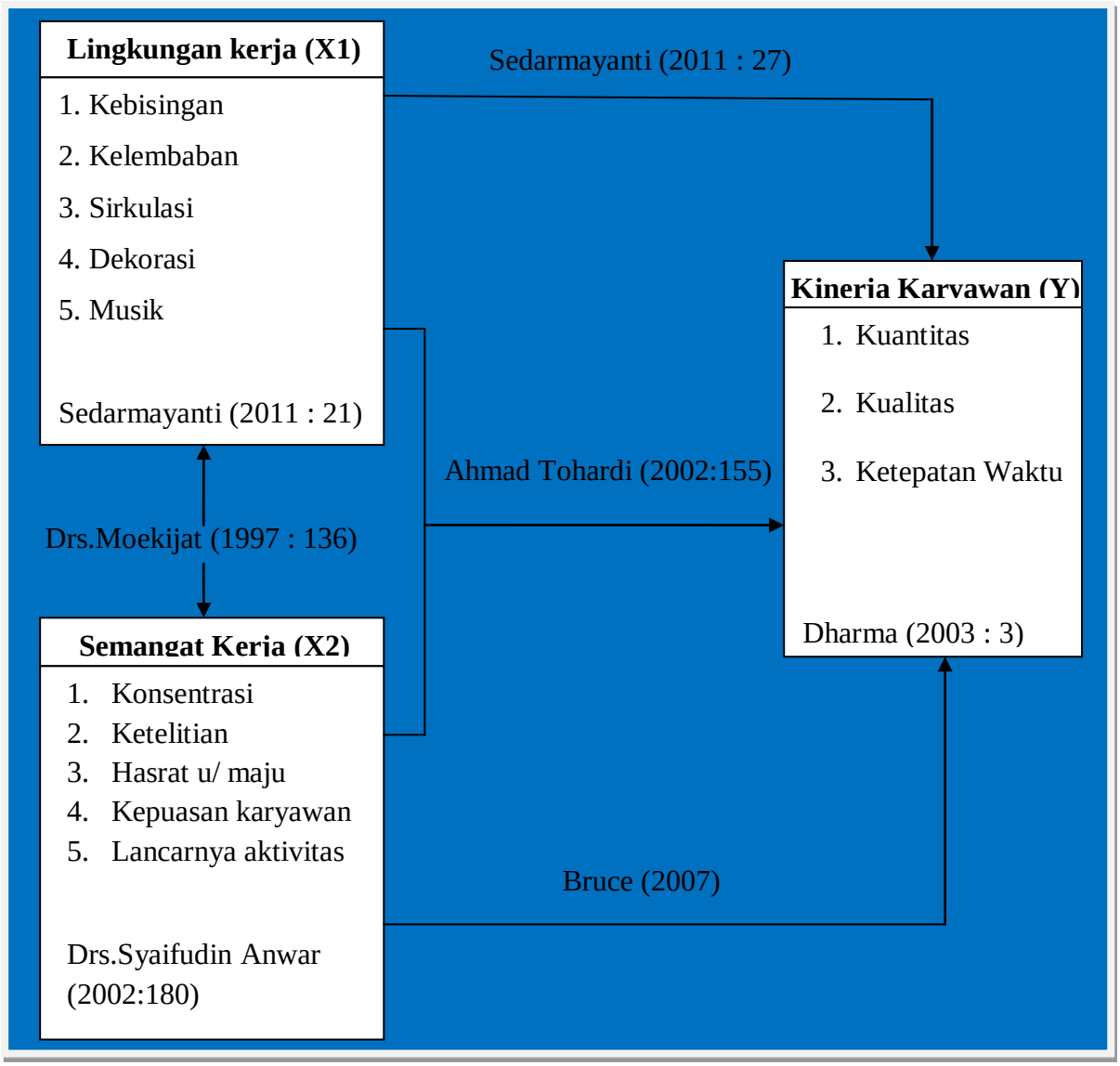
Tabel 2.1

Tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel peneliti

No	Nama	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	I gusti ngurah sanjaya	2007	Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, penempatan dan kepemimpinan terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja di Politeknik Negeri Bali	Bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja	Variabel lingkungan kerja dan semangat kerja sama seperti yang peneliti teliti.	Perbedaannya pada variabel X1 dan Y
2	Ferina Sukmawati	2008	Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Pertamina, Indramayu	Lingkungan kerja dan kinerja terdapat pengaruh yang signifikan	Variabel X2 dan Y sama dengan yang peneliti teliti	Perbedaaannya Variabel X1 dan X3 kepemimpinan dan kompensasi
3	Aditya Kusuma	2007	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BKD lahat	Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadapkinerja pegawai	Variabel lingkungan kerja dan kinerja sama dengan yang peneliti teliti	Peneliti sebelumnya meneliti hanya 2 variabel
4	Efrain Patola	2008	Analisis pengaruh gaya kepemimpinan,motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen dan karyawan Universitas slamet riyadi	Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan	Pada X3 dan Y sama dengan yang peneliti teliti	Peneliti sebelumnya meneliti 4 variabel dengan X1 dan X2 gaya kepemimpinan dan motivasi

5	Aprianti	2008	Kontribusi kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja dosen politeknik kesehatan Banjarmasin	Terdapat kontribusi yang positif antara semangat kerja terhadap kinerja	Pada X2 dan Y sama dengan yang peneliti teliti	Peneliti sebelumnya meneliti kepuasan kerja sebagai X1
6	Made Yuniari dan Luh Gede Tani Waisna wini	2009	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja serta motivasi kerja terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan PT.BTDC Nusa Dua	Terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan semangat kerja	Pada X2, Y1 dan Y2 sama dengan yang peneliti teliti	Peneliti sebelumnya meneliti 5 variabel
7	Dr K Chandra sekar	2011	Workplace environtment and its impact on organizational performance in public sector organization	Workplace environmene mployees,whi ch does not affect more on their work performance.	Pada X1 dan Y sama dengan yang peneliti teliti	Pada X2 peneliti sebelumnya meneliti organisasi sector publik
8	Hastuti naibaho, arnita zaenoed din dan syahyun an	2007	Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karirterhadap prestasi kerja karyawan PT Alandick Indonesia	Terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan semangat kerja	Pada X1 dan Y sama dengan yang peneliti teliti	Pada X2 peneliti sebelumnya meneliti pengemban gan karir

Setelah melihat kerangka pemikiran serta teori teori yang memiliki keterkaitan antar variabel, peneliti meurumuskan paradigma penilitian seperti pada gambar :



Gambar 2.2

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis menurut Umi Narimawati (2008:20) :

1. Merupakan ungkapan berupa jawaban sementara atas masalah penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran.

2. Jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus di uji secara empiris melalui suatu analisis (berdasarkan data dilapangan).
3. Kesimpulan yang sifatnya masih sementara perlu di uji secara empiris melalui suatu analisis (berdasarkan data di lapangan).

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berhubungan dengan semangat kerja pada PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung
3. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung
4. Lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung