BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

Didalam bab II diuraikan mengenai dasar-dasar teori mengenai lingkungan kerja, semangat kerja, produktivitas kerja, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan produktivitas karyawan.

2.1.1.1 Pengertian Kondisi Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah karyawan, peralatan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan

dengan baik. Yang akan kita bahas di sini adalah masalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik.

Berikut ini beberapa definisi lingkungan kerja menurut beberapa para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut pendapat (Jauh dan Glueck, 1994:87) yang dikutip oleh Sedarmayanti (2012:154) adalah sebagai berikut:

> *"lingkungan merupakan proses yang digunakan perencanaan strategi untuk memantau sektor lingkungan dalam menentukan peluang/ ancaman terhadap organisasi/ perusahaan"*

Menurut pendapat Alex S. Nitisemito (2000:183) adalah sebagai berikut :

> *" Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan".*

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:1) mengemukakan bahwa :

> *" 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"."*

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ternyata dapat mempengaruhi adanya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Kondisi Lingkungan Kerja

Fator-faktor kondisi lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan agar karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut dapat bekerja dengan nyaman, dan tidak memiliki keluhan mengenai kondisi lingkungan kerja dimana tempat dia bekerja.

beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (2001:21), yaitu:

1. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan

yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan keletihan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya.

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.

Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidak puasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas.

Cahaya yang kurang terang mengakibatkan penglihatan yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan tujuan organisasi sulit tercapai. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu cahaya alam yang berasal dari sinar matahai dan cahaya dari lampu.

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 cukupnya 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.

2.1.1.3 Jenis-Jenis Kondisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) "Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik".

1. Lingkungan Kerja Fisik

"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.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Alex Nitisemito (2000:171-173) perusahan 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.

Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

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.

2.1.2 Semangat Kerja

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

2.1.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan – kegiatan dan usaha – usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang – orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu – satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar – besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Berikut ini beberapa definisi semangat kerja menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut

Menurut Saifudin Anwar (2002 : 180) mengemukakan bahwa :

"Semangat kerja adalah Semangat suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan/

kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja."

Dari definisi diatas dapat diambil beberapa hal penting dari pengertian semangat kerja, yaitu : sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan.

Menurut Malayu SP Hasibuan (2006:94) mengemukakan bahwa :

"semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal "

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.

Sedangkan menurut Moekijat (2003) yang dikutip dalam Ni Made Sudarmini dan Ni Wayan Sukartini (2007:285) mengemukakan bahwa :

"semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan."

Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan

disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaanya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja

Bukhari Zainudin (2001:33) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
3. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
4. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jarih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan

Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Caranya dapat bersifat materi maupun non materi, seperti antara lain :

1. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja
4. Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian
5. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat
6. Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
8. Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan keperdulian terhadap organisasi

9. Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama
10. Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas
11. Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja

Indikator-indikator dari semangat kerja menurut 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.

2.1.2.3 Nilai-Nilai Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Untuk memahami unsur-unsur semangat kerja berikut diuraikan penjelasan masing-masing unsur:

1) Presensi

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

2) 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.

3) 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. Dari 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.

4) 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.

2.1.2.4 Indikasi rendahnya Semangat Kerja Karyawan

Semangat dan kegairahaan kerja pada hakekatnya adalah merupakan perwujudan dari moral yang tinggi. Indikator dari menurunnya semangat kerja dapat diketahui yaitu antara lain turun atau rendahnya tingkat produktivitas kerja. Pada umumnya menurunnya semangat kerja dikarenakan tidak adanya motivasi yang berguna sebagai pendorong dalam semangat kerja.

Indikasi turunnya semangat kerja ini penting diketahui oleh setiap perusahaan, karena dengan mengetahui tentang indikasi ini akan dapat diketahui sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian perusahaan akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah seawal mungkin.

Meskipun demikian sebelumnya kita harus meneliti kebenarannya terlebih dahulu, sebelum mengambil keputusan. Misalnya absensi yang tinggi merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja. Meskipun demikian sebelum kita mengambil suatu keputusan, sebaiknya diadakan penelitian terlebih dahulu. Sebab dapat saja terjadi absensi yang tinggi tersebut, bukan karena turunnya semangat kerja tapi karena kebetulan di daerah asal pekerjaan tersebut sedang berjangkit suatu wabah penyakit.

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 :

Indikasi-indikasi turunnya semangat kerja antara lain adalah:

a. Turun/rendahnya produktivitas kerja

   Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah ditujukkan dari rendahnya produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

b. Tingkat absensi yang naik/tinggi

   Pada umumnya motivasi dari personalia yang menurun dapat menyebabkan karyawan malas untuk datang bekerja. Untuk mengetahui naiknya tingkat absensi harus dilihat dari rata-ratanya bukan secara

perorangan. Bila tingkat absensi naik maka dapat disimpulkan motivasi yang menimbulkan semangat kerja menurun.

c. Labour turnover (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi

Bila didalam perusahaan terjadi kenaikan tingkat keluar masuk karyawan dari pada sebelumnya, hal ini bisa disebabkan oleh ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap sesuai baginya.

d. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi

Adanya kerusakan baik pada bahan baku, barang jadi maupun pada peralatan yang digunakan meningkat, berarti kemungkinan terdapat semangat kerja yang menurun pada karyawan. Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukkan kurangnya perhatian pada pekerjaan.

e. Kegelisahan di mana-mana

Kegelisahan pada perusahaan akan terjadi bila semangat kerja menurun. Kegiatan tersebut terwujud dengan bentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lainnya. Kegelisahan pada batas tertentu bila dibiarkan begitu saja akan dapat berhenti dengan sendirinya, tetapi dalam tingkat tertentu perlu adanya tindakan kebijaksanaan dari perusahaan, sehingga tidak merugikan perusahaan itu sendiri.

f. Tuntutan yang seringkali terjadi

Seringnya tuntutan dari karyawan juga merupakan indikasi produktivitas kerja yang menurun. Tuntutan adalah suatu perwujudan ketidakpuasan yang akan menimbulkan karyawan untuk mengajukan tuntutan.

g. Pemogokan

Pemogokan merupakan perwujudan ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Bila hal ini memuncak dan tak dapat ditahan lagi, maka akan menimbulkan tuntutan. Apabila tuntutan tidak berhasil, selanjutnya terjadi pemogokan kerja.

Pada prinsipnya turunnya semangat kerja adalah disebabkan karena ketidakpuasan dari para anggota organisasi. Dengan ketidakpuasan yang dirasakan tersebut maka hal ini akan menimbulkan kurang bahagia mereka yang dapat menimbulkan semangat kerja menurun.

Bila suatu organisasi atau perusahaan mengalami seperti hal diatas, itu merupakan gejala dari menurunnya motivasi terhadap karyawan. Jika hal demikian terjadi, maka perusahaan harus menyelediki untuk mencari penyebab dari turunnya motivasi terhadap karyawan tersebut sehingga dapat diambil suatu keputusan atau pemecahan masalah agar semangat dan produktivitas kerja karyawan kembali dapat ditingkatkan.

Cara yang ditempuh dalam menyelidiki penyebabkan turunnya motivasi dapat dilakukan dengan pengambilan beberapa kelompok (sampel) dari karyawan yang dianggap mewakili dari indikator tersebut sebagai kegiatan dalam pengumpulan data. Hala ini dapat dilakukan dengan wawancara dan dialog, serta dapat juga dengan metode pengumpulan data daftar pertanyaan.

Apabila data tersebut telah terkumpul, kemudian dilakukan penyelidikan dan analisis dengan maksud mempertegas apakah memang bahwa indikator tersebut telah membuktikan menurunnya tingkat motivasi terhadap karyawan.

Data tersebut dapat dikategorikan atau dibatasi dari penyebab menurunnya tingkat motivasi seperti upah yang terlalu rendah, insentif yang kurang terarah, lingkungan kerja yang buruk, dan sebagainya. Pembatasan masalah tersebut dimaksudkan agar data yang terkumpul mengarah pada permasalahan yang benar-benar terjadi, karena kemungkinan sebab-sebab turunnya motivasi itu banyak sekali.

Ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Alex S. Nitisemito, yaitu:

1. Gaji yang cukup.
2. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai.
3. Memperhatikan kebutuhan rohani.
4. Harga diri perlu mendapat perhatian.
2. Tempatkan karyawan pada tempat dan posisi yang tepat.
3. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju.
4. Memberikan perasaan aman dalam menghadapi masa depan.
5. Usahakan karyawan memiliki loyalitas.
6. Sekali-kali karyawan diajak berunding.
7. Pemberian insentif yang terarah.
8. Fasilitas yang menyenangkan.

Dari uraian tersebut diatas, cara-cara yang dapat diambil oleh perusahaan dengan memperhatikan dan mempertimbangkan kemampuan perusahaan. Dalam hal ini dapat ditentukan cara mana yang paling tepat dengan memperhatikan situasi dan kondisi perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Untuk itu

diperlukan suatu keahlian yang handal dalam menentukan pengambilan keputusan.

Apabila keputusan yang ditentukan ternyata tidak berhasil dapat meningkatkan kembali motivasi dan semangat kerja karyawan, maka usaha-usaha yang telah ditempuh sebelumnya menjadi tidak berarti, dengan kata lain terjadi kesalahan-kesalahan dalam proses pengambilan keputusan. Jika hal ini terjadi maka perlu dilakukan suatu proses diatas kembali dengan perencanaan yang matang degan tetap memperhatikan mamfaat dan biaya serta kemampuan dari perusahaan.

2.1.3 Produktivitas kerja

Pada umumnya setiap penempatan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, karena dengan produktivitas kerja yang tinggi mereka dapat memberikan hasil yang tinggi.Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan.

2.1.3.1 Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas merupakan salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam meningkatkan Produktivitas kerja karyawan perlu memperhatikan usaha yang dilakukan karyawan dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan, dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan tuntutan tugas.

Untuk lebih jelasnya mengenai pengertian produktivitas, maka penulis mengutip dari beberapa pendapat para ahli antara lain :

Menurut Tohardi(2002) yang dikutip dalam Edy Sutrisno (2009 : 100) adalah sebagai berikut :

> *"Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemaren dan hari esok lebih baik hari ini".*

Menurut Kussrianto (1990) yang dikutip dalam Edy Sutrisno (2009 : 102) adalah sebagai berikut :

> *"Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif ."*

Sedangkan menurut Tiffin dan Cormick yang dikutip dalam Edy Sutrisno(2009:103-104) menyatakan bahwa:

> *" Produktivitas kerja disimpulkan menjadi dua golongan yaitu faktor yang ada pada individu, faktor yang ada di luar individu. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antarkaryawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja".*

Jadi produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang apa adanya. Menggunakan kemampuan atau mewujudkan segenap potensi guna mewujudkan kreativitas. Untuk menjaga

agar produktivitas kerja terjamin, sudah seharusnya pimpinan memperhatikan penempatan karyawan, sehingga semangat dan gairah kerja semakin meningkat.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memiliki sikap mental yang berorientasi produktif dan selalu menggunakan potensi yang maksimal, optimis, tekun, dan berusaha sungguh-sungguh dalam menghadapi tantangan pembangunan.

Menurut Tiffin dan Cormick yang dikutip dalam Edy Sutrisno (2009:103-104) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, keluhan, dan motivasi.
2. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan social, dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antarkaryawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpatisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu :

1. Sikap mental, berupa
    - Motivasi kerja
    - Disiplin kerja

- Etika kerja

2. Pendidikan

   Pada umumya orang yang mempunyai pendidikan lebih tingi akan menpunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong karyawan yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

3. Keterampilan

   Pada aspek tertentu, apabila karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunkan fasilitas kerja dengan baik. karyawan akan menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

4. Manajemen

   Pengertian disini dapat dikaitkan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun untuk memipin serta mengendalikan staff atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang tinggi sehingga mendorong pegawai untuk melakukan tindakan.

5. Hubungan Industrial Pancasila

   a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.

b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam meningkatkan produktivitas.
c. Meningkatkan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan

   Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan Kesehatan

   Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas.

8. Jaminan Sosial

   Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

9. Lingkungan dan Iklim kerja

   Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, apabila sarana produksiyang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11. Teknologi

    Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan menimbulkan :

    a. Tepat waktu dalam peneyelesaian proses produksi.
    b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
    c. Memperkecil tejadinya pemborosan bahan sisa.

12. Kesempatan Berprestasi

    Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

Yang menunjukan perilaku produktif seorang karyawan dapat dilihat dari :

1. Motivasi

   Kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

2. Disiplin

   Upaya untuk menggerakan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

3. Kreatif

Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan.

4. Inovatif

   Bersifat memperkenalkan sesuatu yang baru atau berbeda dengan sesuatu yang sudah ada sebelumnya.

5. Dinamis

   Karyawan selalu penuh semangat dan bergerak sehingga mengalami perkembangan yang pesat atau pandangan bahwa segala sesuatu mempunyai daya yang mempengaruhi keberhasilan.

6. Profesional

   Karyawan harus dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimiliki dan selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.

7. Berjiwa kejuangan

   Karyawan harus berusaha sungguh- sungguh dan penuh semangat dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Sinungan (2001 : 64) mengemukakan juga bahwa terdapat syarat bagi produktivitas kerja karyawan yang tinggi yaitu :

1. Kelompok pertama meliputi :
   - Tingkat pendidikan dan keahlian
   - Jenis teknologi dan hasil produksi
   - Kondisi kerja
   - Kesehatan, kemampuan dan fisik

2. Kelompok kedua meliputi :
    - Sikap (terhadap) teman sejawat dan pengawas
    - Keanekaragaman tugas
    - Sistem insentif
    - Kemampuan kerja
    - Keamanan kerja
    - Kepastian kerja
    - Perspektif dari ambisi dan promosi

Tentu saja masing syarat-syarat (faktor) tersebut diatas berlaku dalam cara yang berbeda dengan pengaruh yang berbeda dan dalam keadaan yang berbeda pula. Oleh karena itu diperlukan adanya langkah-langkah untuk mencapai tingkat produktivitas yang hendak sejalan dengan hal tersebut T. Hani Handoko (2001 : 213) mengemukakan langkah-langkah untuk mencapai produktivitas yaitu:

1. Mengembangkan ukuran-ukuran produktivitas pada seluruh tingkat organisasi.
2. Menetapkan tujuan-tujuan peningkatan produktivitas dalam konteks-konteks yang telah ditetapkan.
3. Mengembangkan rencana-rencana untuk mencapai tujuan.
4. Mengimplementasikan rencana
5. Mengukur hasil.

2.1.3.3 Manfaat Pengukuran Produktivitas

Manfaat pengukuran produktivitas untuk organisasi atau perusahaan seperti di kemukakan oleh David J. Summanth terjemahan dari Friyatiningsih, (2003:42) adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan dapat menilai efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa.
2. Pengukuran produktivitas berguna untuk perencanaan sumber daya baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Usaha pengukuran tingkat produktivitas dapat dipakai untuk menyusun kembali tujuan ekonomi dan non ekonomi perusahaan.
4. Hasil pengukuran tingkat produktivitas dapat digunakan untuk merencanakan target tingkat produktivitas dimasa yang akan datang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas dapat ditentukan berdasarkan perbedaan antara tingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur.
6. Pengukuran produktivitas dapat dipakai untuk membandingkan prestasi kerja manajemen dalam perusahaan yang sejenis, baik disektor industry maupun disektor nasional.

Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari pengukuran produktivitas dipergunakan dalam perencanaan tingkat keuntungan perusahaan.

2.1.4 Hasil Penilitian Sebelumnya

Selanjutnya untuk mendukung penelitian ini dapat disajikan penelitian terdahulu yang dilakukan peneliti lain, sehingga dapat membedakan keoriginalitasan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1	I Gusti Ayu Dewi Adyani	Membina semangat kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan	Produktivitas kerja tergantung pada usaha yang penuh kesadaran dari tiap-tiap karyawan yang tercemin dari semangat kerjanya	-variabel *Independent* yang digunakan I Gusti Ayu Dewi Adyani hanya 1 variabel yaitu semangat kerja sedangkan peneliti ada 1 variabel *Independent* yaitu lingkungan kerja -indikator semangat kerja yang digunakan I Gusti Ayu Dewi mengacu kepada Nitisemito(1996)sedangkan peneliti mengacu kepada pendapat (Ravianto, 1985, 139)	variabel *Dependent* yang diteliti yaitu produktivitas kerja karyawan
2	Baharuddin Semmaila	Karakteristik individu, social, ekonomi, budaya, dan kesehatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri kecil di kota makasar	Variabel *Independent* yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pekerja industri kecil adalah upah dan status kesehatan. Hal ini disebabkan karena gizi yang baik tubuh tidak cepat lelah dapat meningkatkan	Variable *Independent* yang digunakan Baharuddin yaitu karakteristik individu, social, budaya, dan kesehatan, sedangkan peneliti yaitu lingkungan kerja	Variabel *Dependent* yaitu produktivitas kerja karyawan

			kemampuan bekerja dan prestasi fisik, dan pada akhirnya produktivitas kerja meningkat.		
3	I Gusti Ngurah Sanjaya dan ni ketut lasmini	Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, penempatan, dan kepemimpinan terhadap semangat dan kegairahan kerja pegawai di politeknik negeri Bali	dari keempat variable bebas yang dipakai pada penelitian ini yaitu kompensasi,lingkungan kerja, penempatan dan kepemimpinan yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai adminitrasi di politeknik Negri Bali adalah variable lingkungan kerja. Ini dibuktikan oleh nilai *Standardized coefficient* beta variabel tersebut paling tinggi yaitu sebesar 0,660 disusul oleh variabel kepemimpinan sebesar 0,176, kompensasi sebesar 0,157 dan penempatan 0,155	Variable *dependent* yang digunakan I Gusti Ngurah Sanjaya yaitu semangat kerja dan kegairahan kerja, sedangkan peneliti yaitu produktivitas kerja karyawan	Salah satu Variabel *Independen t* sama mengenai lingkungan kerja
4	Aditya kusuma	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BKD Kabupaten Lahat	Kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BKD Kabupaten Lahat, sebesar 40,5% artinya bahwa jika terdapat kenaikan 100% terdapat terdapat kinerja pegawai di BKD Kabupaten Lahat,	Variable *dependent* yang digunakan Aditya Kusuma yaitu kinerja pegawai sedangkan peneliti yaitu produktivitas kerja karyawan	Salah satu Variabel *Independen t* ada yang sama mengenai lingkungan kerja

			diantaranya disebabkan oleh lingkungan kerja, sedangkan 49,5% yang lainnya disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat diteliti pada kesempatan ini		
5	Ursa Majorsy	Kepuasan kerja, semangat kerja dan komitmen organisasional pada staf pengajar Universitas Gunadarma	Hasil penelitian menunjukan bahwa komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan semangat kerja.kedua variabel tersebut memiliki pengaruh secara bersama-sama sebesar 52,8% terhadap komitmen organisasional	Ursa Majorsy meneliti dengan tidak memakai variabel *dependent* sedangakan peneliti memakai variabel *dependent* yaitu produktivitas kerja	Adanya variabel yang sama yaitu semangat kerja
6	Ni Made Sudarmini Dan Ni Wayan Sukartini	Pengaruh Komunikasi dan sikap pimpinan terhadap semangat kerja karyawan (kasus pada PT. Saribumi Bali Sejahtera Denpasar)	Komunikasi secara parsial dan signifikan terhadap semangat kerja, artinya semakin baik komunikasi maka semakin tinggi semangat kerja karyawan atau sebaliknya semakin buruk komunikasi maka semakin rendah semangat kerja	Variabel *Independent* yang digunakan Ni made Sudarmini dan Ni Wayan Sukartini adalah komunikasi dan sikap pimpinan sedangkan peneliti variabel *Independent* adalah lingkungan kerja	Sama-sama memliki variabel *independent* dan *dependent*
7	Throy Syahriar dan Achmad Sudiro	Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja	Berdasarkan hasil validitas (*Product moment pearson*) dan reabilitas (*Cronbach Alpha*) dapat diketahui bahwa keseluruhan	Variabel *Independent* yang digunakan Throy Syahriar dan Achmad Sudiro adalah mengenai prestasi kerja	Variabel *dependent* sama-sama membahas tentang Produktivitas kerja karyawan

		karyawan(studi kasus di PT. Agip Lubrindo Pratama Gempol-Pasuruan)	item yang terkait pada variabel evaluasi formal penilaian prestasi kerja,sistem penilaian prestasi kerja , evaluasi program penilaian prestasi kerja dan produktivitas kerja karyawan adalah varibel valid dan reliable.	sedangkan peneliti yaitu Lingkungan kerja	
8	Suprayitno	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Kondisi lingkungan kerja yang sehat yaitu lingkungan yang dapat memberikan perasaan aman dari gangguan-gangguan, baik gangguan penglihatan,pendengaran atau suara-suara gaduh serta lingkungan yang menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja. Penciptaal lingkungan kerja yang menyenangkan akan mendorong semangat kerja dan disiplin kerja sehingga kinerja karyawan cenderung lebih baik	Variable *dependent* yang digunakan Suprayitno yaitu kinerja karyawan sedangkan peneliti yaitu produktivitas kerja karyawan	Salah satu Variabel *Independen t* ada yang sama mengenai lingkungan kerja

2.2 KERANGKA PEMIKIRAN

Di dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan suatu produktivitas kerja karyawan diperlukan semangat kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Peningkatan produksi merupakan salah satu upaya yang penting dalam memacu pertumbuhan perusahaan tersebut

Di dalam PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00 ternyata mengenai lingkungan kerja masih kurang kondusif. Untuk mengetahui lebih lagi mengenai lingkungan kerja, maka dapat kita lihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja khususnya pada PT. Telekomunikasi Tbk *Bandung Human Resource Area*-00

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang terjadi pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00 yaitu faktor kebisingan di tempat kerja oleh karena tempat PT. Telekomunikasi berada pada keramaian kota yang berada mendekati pinggiran jalan.

Di dalam perusahaan PT. Telekomunikasi Tbk Bandung Human Resource Area-00 ternyata mengenai semangat kerja masih belum menyentuh seluruh lapisan karyawan. Untuk mengetahui rincian semangat kerja, maka dapat kita ketahui bahwa semangat kerja terdiri dari-indikator-indikator yang mempengaruhi kepada aspek semangat kerja dalam suatu perusahaan

Pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00 yaitu masih adanya rasa kurang kepuasan karyawan dalam bekerja, karena dampak pekerjaannya berat atau tidak sesuai maka kurangnya tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan benar.

Di dalam PT. Telekomuniasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00 ternyata produktivitas kerja karyawan masih kurang optimal dirasakan oleh beberapa pada lapisan seluruh karyawan PT. Telekomunikasi Tbk Bandung Human Resource Area-00. Untuk mengetahui mengenai produktivitas kerja, maka dapat kita lihat pada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemaren dan hari esok lebih baik hari ini.

Dengan demikian, jika karyawan memiliki semangat kerja dan nyaman terhadap lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan berpatisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.2.1 Keterkaitan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan

Suatu perusahaan yang baik dan yang ingin berhasil dengan tujuannya, salah satunya adalah ditunjang dengan lingkungan kerja yang sehat, karena dengan lingkungan kerja yang baik dalam suatu perusahaan maka akan tercipta suatu yang bisa menunjang kepada semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat kerja dan dapat membuat karyawan bekerja lebih semangat, salah satunya adalah dengan menciptakan suasana yang menyenangkan.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan . para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang memenuhi persyaratan untuk

bekerja secara normal, sehingga mereka dapat bekerja dengan potensi yang mereka miliki semaksimal mungkin. Apabila kurang diperhatikan maka kemungkinan mereka tidak akan meningkatkan semangat kerja yang baik.

Sehingga hubungan semangat kerja dengan lingkungan kerja seperti diatas semakin diperkuat oleh pendapat seorang ahli yang bernama Alex. S. Nitisetimo (2001:109) yang menyatakan bahwa :

> *" semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja".*

Dari uraian diatas dapat menunjukan bahwa semangat kerja dalam suatu perusahaan memang mempunyai peranan dengan kondisi lingkungan kerja. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan akan menimbulkan semangat kerja dan akan membuat karyawan bekerja dengan giat hingga tujuan perusahaan tercapai.

2.2.2 Keterkaitan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan

Perencanaan lingkungan kerja yang baik , membuat karyawan merasa betah dalam bekerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek-efek negatif yaitu menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Tetapi apabila lingkungan kerja kondusif naiknya tingkat produktivitas kerja karyawan.

Kondisi fisik di tempat kerja yang menyenangkan, dapat memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja

Sehingga pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan seperti diatas semakin diperkuat oleh pendapat seorang ahli yang bernama Ahmad Tohari dalam (Tohardi, 2002:136). mengemukakan:

> "*Dari beberapa hal yang dapat mengebabkan penurunan produktivitas, seperti menurunnya semangat kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja, maka agar penurunan produktivitas dapat dicegah dengan dua hal pokok yaitu desain lingkungan fisik dan sosial harus diperhatikan*"

Dari uraian diatas dapat menunjukan bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan memang mempunyai peranan dengan kondisi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat para karyawan puas, perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan akan dapat berjalan dengan baik pula. Demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan mengurangi gairah dan akan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan yang bekerja dalam perusahaan.

2.2.3 Keterkaitan antara semangat kerja dengan produktivitas kerja Karyawan

Semangat kerja karyawan perlu dilakukan secara terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa mempunyai semangat kerja yang tinggi dan itu akan berdampak kepada produktivitas kerja karyawan.

Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang rendah akan merugikan produktivitas kelompok. Perilaku karyawan yang hanya ingin memenuhi kebutuhan dan keinginan diri sendiri akan mengurangi rasa kepuasan anggota

lainnya sehingga akan timbul konflik internal dalam kelompok yang akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Peningkatan semangat kerja dimaksudkan untuk meningkatkan kerja karyawan.

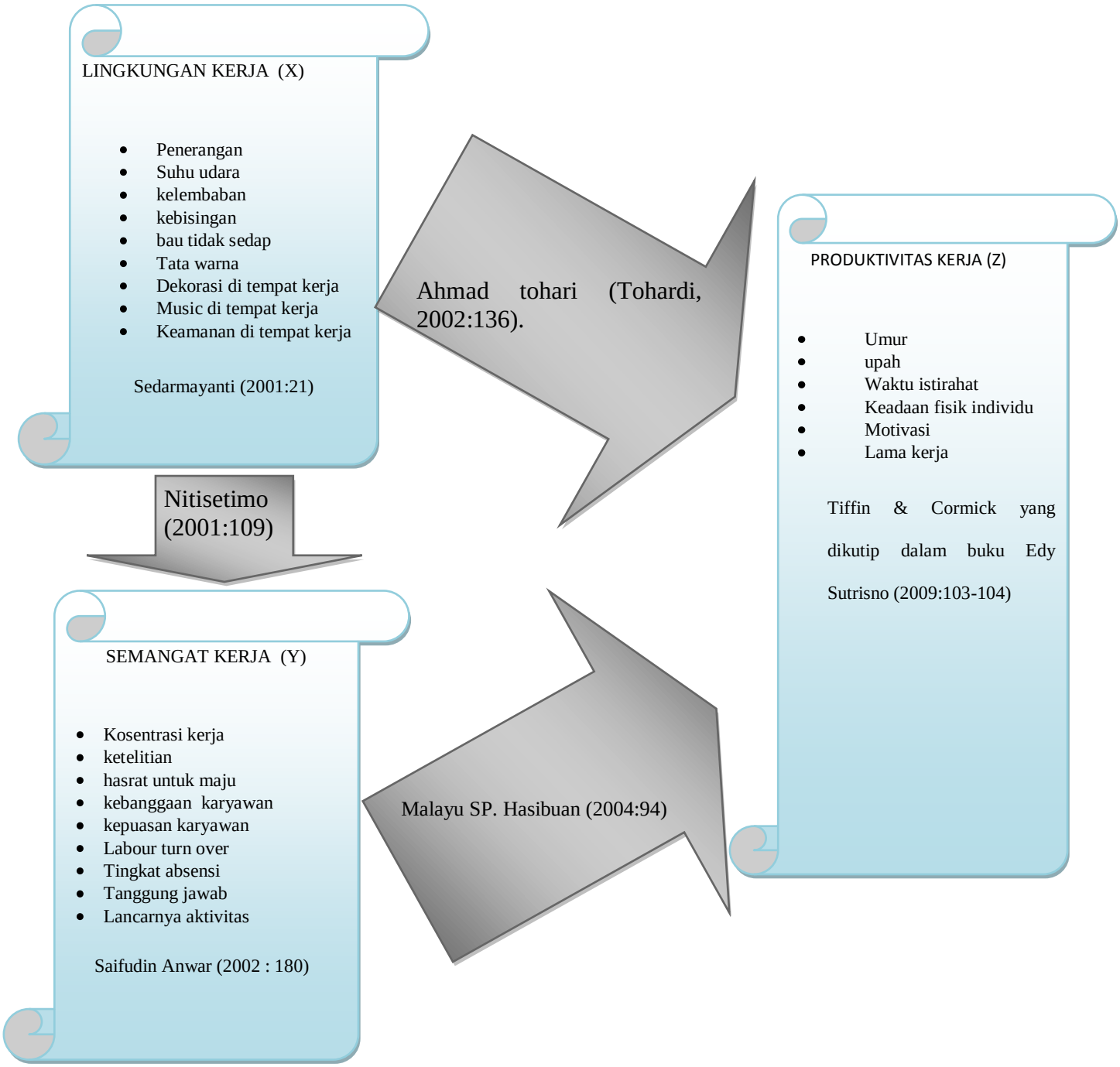
Sehingga pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan seperti diatas semakin diperkuat oleh pendapat seorang ahli yang bernama Malayu SP. Hasibuan (2004:94) yang menyatakan bahwa :

> *"Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal".*

Dari uraian diatas dapat menunjukan bahwa semangat kerja dalam suatu perusahaan memang mempunyai peranan dengan kondisi produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja tergantung pada usaha yang penuh kesadaran dari tiap-tiap karyawan yang tercemin dari semangat kerjanya.

Dengan melihat hasil penelitian terdahulu maka didapat paradigma penelitian.

Hubungan di antara variabel-variabel tersebut ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1
Paradigma Pemikiran Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung Human Resource Area-00.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat kita ketahui bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan

2.3 HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

Menurut Umi Narimawati (2007:73) menyatakan bahwa

> *"Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya, karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan".*

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) bahwa sebagai berikut:

1. Diduga Lingkungan kerja pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00 sudah kondusif.
2. Diduga semangat kerja pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00 sudah tinggi.
3. Diduga Produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00 sudah tinggi.

4. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan semangat kerja pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00.
5. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00.
6. Diduga Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk Bandung *Human Resource Area*-00 baik secara langsung maupun tidak langsung.