

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian pustaka

Kajian pustaka menguraikan berbagai teori yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti. Tujuan dari adanya kajian teori ini adalah agar peneliti memahami definisi dan karakteristik dari variabel yang akan diteliti.

2.1.1 Lingkungan Kerja Fisik

2.1.1.1 Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

:Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

Menurut Moekijat (2005:135) mengemukakan bahwa :

“Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan”.

Lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi suatu pekerjaan yang dilakukan baik dalam perlengkapan, mesin yang digunakan dan tata ruang yang ditempati. Oleh karena itu, ketika suatu tempat kerja yang nyaman maka para karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan nyaman.

Sedangkan menurut Sri Widodo (2016:95) mengemukakan bahwa:

“Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik langsung/tidak langsung.

Sedarmayati (2001: 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi 2 yaitu :

- a. Lingkungan tempat kerja/lingkungan kerja fisik
- b. Suasana kerja/lingkungan kerja non fisik

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik secara fisik maupun secara non fisik dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung.

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2.1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. **Siagian (2014:59)** mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2.1.1.3 Faktor-faktor Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya didalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dikemukakan **Sedarmayati (2001:21)** yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan. Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diantaranya adalah :

1. Pencahayaan

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 Suhu dan kelembaban yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan 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 ketidakpuasan 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 matahari 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.

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 makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. 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 oleh 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 bias 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 mengganggu 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 mengganggu 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.

2.1.2 Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal, Sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah tingkah laku para karyawan yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan dimana perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.2.1 Definisi Semangat Kerja

Menurut Denyer dalam Moekijat (2003:136) kata semangat (morale) itu mula-mula dipergunakan dalam kalangan militer untuk menunjukkan keadaan moral pasukan, akan tetapi sekarang mempunyai arti yang lebih luas dan dapat dirumuskan sebagai sikap bersama para pekerja terhadap satu sama lain, terhadap atasan, terhadap manajemen, atau pekerjaan.

Widodo (2015:104) mengemukakan semangat kerja sebagai berikut:

“Semangat kerja adalah suatu yang mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja”.

Saifudin Azwar (2002 : 180) berpendapat 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”.

Sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, dan berikut ini adalah faktor-faktornya :

1. Modal sumber daya manusia (SDM)

Faktor yang pertama adalah datang dari manusianya, ini terkait dengan kebiasaan dan perilaku seseorang. Apabila ia sudah terbiasa bekerja giat (cepat), maka dia akan terlihat lebih bersemangat daripada orang yang terbiasa bekerja lambat.

2. Kepuasan materi dan non materi

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang kedua adalah kepuasan yang didapat dari berusaha, kepuasan ini bisa bersifat materi ataupun non materi. Misal saja seseorang akan lebih bersemangat ketika ia mendapatkan uang yang lebih banyak daripada biasanya (bersifat materi).

3. Kesesuaian bakat dan minat

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang ketiga adalah kesesuaian bakat dan minat. Artinya orang akan lebih bersemangat bekerja apabila pekerjaannya sesuai dengan bakat yang dimilikinya dan disenanginya. Berbeda jika tidak sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki, tentunya pekerjaannya juga kurang baik.

4. Lingkungan kerja

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang keempat adalah lingkungan kerja. Orang akan lebih bersemangat apabila lingkungan kerjanya nyaman dan menyenangkan.

5. Komunikasi

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang kelima adalah komunikasi. Setelah faktor lingkungan kerja, selanjutnya adalah faktor komunikasi. Kalau lingkungan berkaitan dengan tempat sekitar, tetapi kalau komunikasi ini berkaitan dengan sosialisai (atau hubungan antara sesama manusia). Bila terjalin komunikasi yang baik antara seorang wirausaha dengan masyarakat sekitar, tentunya seseorang tersebut akan lebih bersemangat, terlebih lagi bila mendapatkan dukungan dari masyarakat sekitar.

Semangat kerja pada diri seseorang dapat juga turun, salah satu indikasi atau ciri bahwa seseorang tidak bersemangat kerja adalah turunya produktivitas kerja. Semangat kerja akan menumbuhkan sikap inovatif, kreatif, dan motivasi serta kerja efektif dan efisien. Sikap-sikap ini tentunya akan berguna bagi perkembangan perusahaan tersebut. Pengertian dari sikap inovatif adalah suatu sikap menciptakan hal-hal yang baru. Sikap kreatif adalah suatu sikap yang dapat menciptakan perubahan yang baik. Kreativitas ini merupakan awal dari pembentukan sikap inovatif.

2.2.2.3 Indikator Semangat Kerja

Indikator-indikator semangat kerja menurut **Moekijat (2003:136)** terdiri dari:

1. Kegembiraan

Orang yang optimis adalah orang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal. Karyawan yang selalu gembira biasanya mempunyai peluang yang besar untuk mengerjakan dengan baik, sedangkan karyawan yang tidak mempunyai rasa gembira, biasanya pekerjaan yang dihasilkan tidak akan maksimal.

2. Kerjasama

Kerjasama di antara rekan kerja merupakan kondisi yang diinginkan oleh manajemen perusahaan, agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

3. Kebanggaan

Perasaan senang terhadap pekerjaan merupakan perasaan senang pada diri karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi.

4. Ketaatan kepada kewajiban

Ketaatan kepada kewajiban merupakan tindakan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan apakah bisa mentaatinya (Moekijat, 2003:144). Karyawan yang mempunyai konsekuensi tinggi harus mau menaati semua kewajibannya sesuai dengan kesepakatan saat pertama kali bekerja.

5. Kesetiaan

Kesetiaan timbul dari dalam diri sendiri, karyawan merasakan kesadaran yang tinggi bahwa antara dirinya dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan tersebut membutuhkan perusahaan tempat mencari sumber penghidupan dan pemenuhan kebutuhan sosial lainnya. Disisi lain perusahaan dianggap mempunyai kepentingan kepada karyawan, karena dengan karyawan itulah perusahaan akan dapat melakukan produksi dalam rangka pencapaian tujuannya.

Beberapa dimensi dan indikator semangat kerja (Azwar, 2002), yaitu :

- a. Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi:
 1. Konsentrasi Kerja
 2. Ketelitian
 3. Hasrat Untuk Maju

- b. Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan:
 - 1. Kebanggaan Karyawan
 - 2. Kepuasan Karyawan
 - 3. Labour Turn Over / Tingkat Absensi
- c. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja :
 - 1. Perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja
- d. Keterlibatan ego dalam bekerja
 - 1. Tanggung Jawab
 - 2. Lancarnya aktivitas

2.2.2.4 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. 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. Kesiediaan 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.

4) Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi 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.

2.1.3 Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global.

2.1.3.1 Definisi Kemampuan Kerja

Gibson, et al (2009) kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik meskipun sudah dimotivasi dengan baik.

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. **Thoha (2010)**

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi **Robbins (2006: 52)**

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan karyawan dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Kemampuan kerja

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (**Robert R.Katz, dalam Moenir 2008**), yaitu :

1. Technical Skill (Kemampuan Teknis) Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. Human Skill (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
3. Conceptual Skill (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu

2.1.3.3 Asas-asas kemampuan kerja

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat asas yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik

Stephen P. Robins (2006,46) :

1) Asas kemampuan intelektual

Kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

2) Asas kemampuan fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa.

3) Asas kemampuan kerja

Kemampuan yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

2.1.3.4 Indikator Kemampuan kerja

Gibson (2001) menjelaskan ada beberapa Kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja :

1) Kemampuan berinteraksi

- a. Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi
 - b. Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif
 - c. Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja. Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu system imbalan.
- 2) Kemampuan konseptual (Conceptual ability)
- a. Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi
 - b. Kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas
 - c. Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya
 - d. Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi
- 3) Kemampuan Teknis
- a. Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif
 - b. Kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu
 - c. Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran

- d. Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (tools), pengalaman (experience), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

Indikator lainnya menurut **Blanchard dan Hersey dalam kutipan Kristiani et al, (2013)** adalah :

1. Kecerdasan numeris
2. Pemahaman verbal
3. Kecepatan perseptual
4. Penalaran induktif
5. Visualisasi ruang
6. Kekuatan dinamis
7. Kekuatan tubuh
8. keluwesan

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diartikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

(Robbins,2008)

Kemampuan seorang karyawan dapat dilihat saat ia mampu melaksanakan tugas sesuai dengan yang dikerjakan yang kemudian akan menghasilkan kinerja yang baik. Begitu juga sebaliknya, jika seorang karyawan tidak mampu melaksanakan tugasnya dan merasakan beban terhadap pekerjaannya maka ia tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama". Rivai (Basri, 2005:15)

Kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh setiap orang dalam melaksanakan tugasnya, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan sebuah Perusahaan.

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). **Bangun (2012:231)**

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam hal ia mampu mengerjakan dan melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan dan telah disepakati bersama.

2.1.4.2 Karakteristik Kinerja karyawan

Menurut **Mangkunegara (2001:68)** bahwa karakteristik seseorang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan yang merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.4.2 Langkah-langkah Peningkatan kinerja

Menurut **Mangkunegara (2009:22)** Dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak terdapat beberapa langka yang dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan system maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut
5. Melakukan rencan tindakan tersebut
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang adalah tanggung jawab individual untuk melakukan pekerjaan yang meliputi bakat, minat, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Menurut **Mahmudi (2005)** dalam **Dharmawan (2011)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- a. Faktor individual, seperti: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, seperti: semangat dan arahan dari atasan.
- c. Faktor tim, seperti : semangat yang diberikan oleh teman atau rekan kerja dan kepercayaan terhadap sesama rekan kerja.
- d. Faktor sistem, seperti: sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan perusahaan.
- e. Faktor kontekstual (situasional), seperti: tekanan dan perubahan dari lingkungan eksternal dan internal.

2.1.4.4 Indikator Kinerja karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (**Robbins, 2006:206**) :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6. Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3 Hasil Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penulis menggunakan beberapa penelitian sebagai referensi memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis/tahun	Judul/Metode/sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1	Ika Indriasar, et.al (2018)	Judul: The impact of work passion on work performance Metode: Menggunakan metode analisis regresi berganda Sampel: 87 responden	Semangat kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Menggunakan semangat kerja sebagai variable X dan kinerja karyawan sebagai variable Y X3
2	Rosiana Miliani, et.al (2018)	Judul: Pengaruh kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) wilayah Suluttenggo Metode : Menggunakan metode data kuantitatif, teknik sampel, penyebaran kuisioner Sampel : 50 responden	Kemampuan dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Persamaan: Menggunakan kemampuan kerja sebagai variable X dan kinerja sebagai variable Y Perbedaan: Penulis menggunakan motivasi kerja sebagai variable X2
3	Rifka Wulandari (2017)	Judul : Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja	Variabel Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh	Persamaan: Menggunakan variable lingkungan kerja fisik

No	Penulis/tahun	Judul/Metode/sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
		<p>pegawai di bidang sekretariat pada dinas perindustrian perdagangan, koperasi, dan usaha mikro kecil menengah provinsi Kalimantan timur</p> <p>Metode: Menggunakan Product Moment dan SPSS, dan regresi berganda</p> <p>Sampel: 50 responden</p>	<p>Signifikan Terhadap Variabel Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur</p>	<p>sebagai variable X dan kinerja pegawai sebagai variable Y</p>
4	Iswatun Chasanah, et. all (2017)	<p>Judul: Pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan se-kabupaten Batang</p> <p>Metode: Metode kuantitatif, meneliti pada populasi dan sampel</p> <p>Sampel : 113 responden</p>	<p>Besarnya pengaruh antara kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang secara simultan.</p>	<p>Persamaan: Menggunakan kemampuan kerja sebagai variable X dan kinerja karyawan sebagai variable Y</p> <p>Perbedaan: Fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja digunakan sebagai variable X</p>
5	Abdul Aziz Nugraha Pratama, et.all (2017)	<p>Judul: Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)</p> <p>Metode: Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif</p> <p>Sampel : 40 responden dengan teknik sampling jenuh</p>	<p>Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan.</p>	<p>Persamaan: Kemampuan kerja dan semangat kerja variable X dan kinerja sebagai variable Y</p>
6	Haeranah Alwany, et.all (2017)	<p>Judul: Influence of working ability, Motivation, Work Culture on Job Satisfaction and Job Performance of Civil Servants in South Sulawesi</p> <p>Metode: Menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas</p> <p>Sampel:</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Ada pengaruh</p>	<p>Persamaan: Menggunakan kemampuan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel X dan kinerja karyawan variable Y</p>

No	Penulis/tahun	Judul/Metode/sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
		200 responden	kemampuan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	
7	Jailan Abdulkarim (2016)	Judul: Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai kantor Pertahanan kota Palangka Raya Metode: teknik sampling, dan analisis. Sampel: 38 responden	Kemampuan kerja, Motivasi kerja dan Fasilitas kerja secara simultan/bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.	Persamaan: Menggunakan kemampuan kerja sebagai variable X dan kinerja pegawai sebagai variable Y Perbedaan: Penulis menggunakan motivasi kerja dan fasilitas kerja sebagai X2, dan X3
8	Richard Y. Sangki, et.all (2014)	Judul : Lingkungan kerja, budaya kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan <i>outsourcing</i> pada <i>grapari</i> telkomsel Manado Metode : Menggunakan metode kepustakaan, lapangan, kuisioner. Sampel: 45 responden dari 50 karyawan	Secara simultan pengaruh dari variabel Lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan <i>GraPARI</i> <i>Telkomsel</i> Manado ditemukan berpengaruh secara bersama-sama	Persamaan: Lingkungan kerja, dan semangat kerja sebagai variable X dan kinerja karyawan sebagai variable Y Perbedaan : Penulis menggunakan budaya kerja sebagai X

2.2 Kerangka Pemikiran

Kondisi lingkungan kerja yang tertata dengan baik akan memberikan rasa aman dan nyaman pada karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sebaliknya kalau kurang memadai menyebabkan timbulnya berbagai masalah didalam perusahaan dan akan mengurangi motivasi kerja yang pada akhirnya menurunkan semangat kerja karyawan.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan. Sehingga perusahaan dapat bertahan dan bahkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu pentingnya memperhatikan semangat kerja karyawan.

Ketika seorang memiliki kemampuan, merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Lingkungan fisik merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan seorang pimpinan. Lingkungan kerja dapat merupakan salah satu sebab ketidak efektifan dan efisiensi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan bekerja.

Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Lingkungan fisik tersebut meliputi keadaan seperti pencahayaan, warna, suara, udara dan musik yang ada didalam kantor yang penerapannya sesuai dengan kebutuhan karyawan. **Soetjipto (2004:87)**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan **Rifka Wulandari (2017)** terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan hubungan pada kriteria sedang.

2.3.2 Pengaruh Semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Setiap instansi akan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin dalam batas kemampuan instansi tersebut. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi pada karyawannya, akan tercapai kelancaran kerja, rencana yang telah ditetapkan dapat terealisasi dengan baik sesuai dengan yang diharapkan sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

Oleh karena itu setiap karyawan yang semangat kerjanya rendah harus selalu mengusahakan agar dapat meningkatkan semangat kerjanya. Begitu juga bagi karyawan yang semangat kerjanya tinggi dapat mempertahankan semangat kerjanya yang telah dimiliki. Ketika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi maka setiap karyawan akan mampu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan **Rosiana Miliani Kaunang (2018)** bahwa semangat kerja terdapat hubungan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan.

2.3.3 Pengaruh Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi, seperti kemampuan teknis, kemampuan sosial dan kemampuan konseptual akan dapat mengerjakan pekerjaan kantor dengan baik, tepat waktu dan menghasilkan suatu kinerja yang memuaskan. Selain itu, kemampuan dalam berinteraksi baik dengan teman sejawat

maupun dengan pihak luar akan mendukung proses kerja sama yang dibutuhkan dalam bekerja serta adanya inovasi-inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan tentunya akan mendukung terselesaikannya pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Sehingga, akan terlihat bahwa kemampuan pegawai yang rendah dapat menghambat kinerja organisasi yang pada akhirnya tujuan organisasi tidak dapat dicapai secara maksimal.

Jailan Abdulkarim (2016) menyatakan bahwa kemampuan kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.4 Pengaruh Lingkungan kerja fisik, semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja fisik akan mempengaruhi, semangat kerja, dan kemampuan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang baik, nyaman dan menyenangkan dapat membuat karyawan bekerja dengan tenang, merasa betah untuk berada ditempat kerja serta giat dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu seorang karyawan akan semangat dalam bekerja dan mampu untuk melaksanakan pekerjaannya.

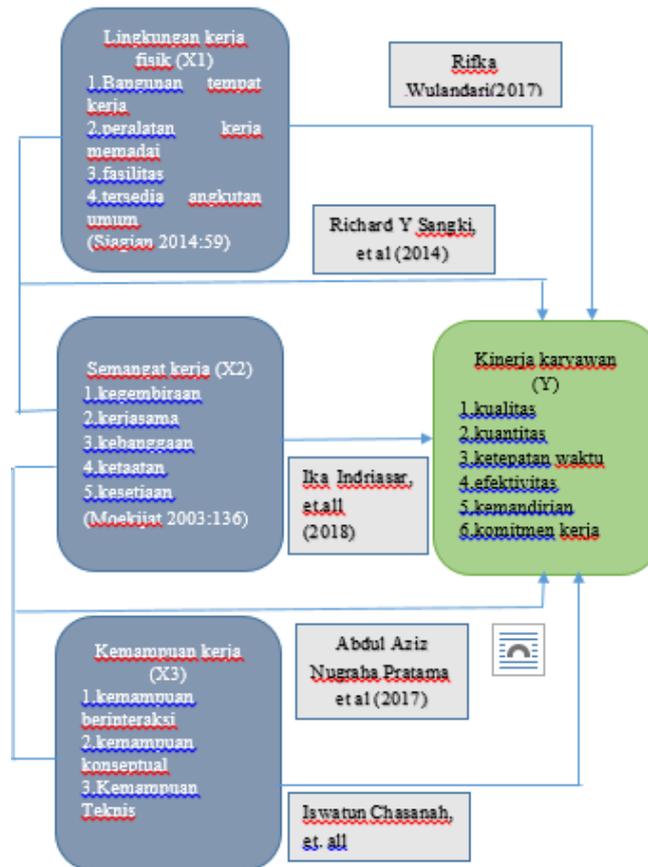
Dengan lingkungan kerja yang nyaman maka seorang karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya dan mampu untuk meningkatkan kinerja seseorang. Setiap karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, ia dapat mempertahankan semangat kerjanya yang telah dimiliki.

Ketika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi maka setiap karyawan akan mampu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Menurut **Richard Y. Sangki, et.al (2014)** lingkungan kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.5 Pengaruh semangat kerja, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Abdul Aziz N.P, et. al (2017) menyatakan bahwa Kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan kerja dan semangat kerja yang diberikan karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh **Wicaksono (2017)** dan **Sari (2013)** yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Lingkungan kerja fisik, semangat dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengertian Hipotesis menurut **Sugiyono (2009)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah

penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Berdasarkan kajian teori yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Semangat kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan.
3. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja fisik dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Semangat kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.