

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

**Menurut Edwin B. Flippo (2010 : 3),** Menejemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

#### **2.2 Lingkungan Kerja**

##### **2.2.1 Pengertian Lingkungan kerja**

Dalam melakukan pekerjaan, lingkungan kerja memegang peran yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan kerja.

Dan adapun lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat

mengurangi semangat dan kegairahan kerja.

Segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dierikan kepadanya misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. **(Alex Nitisemito, 2006 : 183).**

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. **(Irsyandi, 2004 : 134).**

Semangat kerja tergantung sebagian besar kepada kondisi fisik pekerjaan. Manajemen tidak hanya akan meneliti dan memperbaiki kekurangan yang berhubungan dengan ini, tetati juga akan berusaha memberikan lingkungan pekerjaan yang memuaskan. **(Moekijat, 2004: 134).**

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para tenaga kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan bahwa kondidi kerja adalah fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajiban sehari-hari.

Jadi dapat dikatakan bahwa suatu perusahaan harus mengetahui dan memperhatikan penerapan lingkungan kerja seperti, Kebersihan, Keamanan, Dan Keselamatan. Agar semangat kerja

karyawan tersebut semakin meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja**

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (**Sedarmayati, 2009 : 159**). Lingkungan kerja fisik adalah semua keberadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang langsung berhubungan langsung dengan karyawan, namun ada juga yang berhubungan dengan perantara atau lingkungan umum, yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara.

Sementara itu, lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang bekerja di dalamnya baik di atas maupun tingkat bawah, dengan suasa kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik.

(**Ashar S. Munandar, 2008 : 80**) Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan,

lokasi dan rencana gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menempa meja kerja ruang kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja.

**Schultz (Dalam Ashar S. Munandar, 2008 : 30)** mengajukan hasil suatu penelitian di Amerika Serikat tentang kantor yang dirancang seperti pemandangan alam. Kantor yang terdiri dari ruangan yang luas tanpa dinding-dinding bagi yang membagi ruangan kedalam ruangan-ruangan terpisah. Semua karyawan dari pegawai rendah sampai menengah dikelompokkan kedalam satuan kerja fungsional, masing-masing dipisahkan dari satuan-satuan lainnya dengan pohon-pohon (pendek) dan tanaman, kaca jendela yang rendah lemari-lemari pendek, rak-rak buku. Kantor-kantor pemandangan alam ini dikatakan melancarkan komunikasi dan alur kerja. Disamping itu keterbukaan menunjang timbulnya keikatan dan kerjasama kelompok serta mengurangi rintangan-rintangan psikologis antara manajemen dan karyawan. Keluhan kantor dalam kantor pemandangan alam ini berkaitan dengan tidak adanya keleluasaan pribadi, adanya banyak kebisingan dan kesulitan berkonsentrasi.

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut **Anwar P. Mangkunegara (2005 : 83)** yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi :

- a Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama

karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja.

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi :

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan maka anggota perusahaan akan beriteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

3. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi :

a. Rasa Bosan

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.

b. Keletihan Dalam Bekerja

Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, *turn over* dan kecelakaan.

### 2.2.3 Faktor Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Hal yang dapat diciptakan dilingkungan kerja perusahaan mencakup:

1. Pewarnaan

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan

komposisi warna yang serasi sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat.

## 2. Kebersihan

Kebersihan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja, apabila lingkungan kerja bersih, maka hal ini akan dapat menimbulkan semangat kerja dan dapat pula mengurangi absensi.

## 3. Penerangan yang cukup

Penerangan disini tidak hanya sebatas penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, pengarahannya, rata-rata penyebarannya dan warnanya. Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Penerangan yang buruk dapat menyebabkan kerusakan pada mata dan kecelakaan kerja.

Menurut **Sedarmayanti (2009: 183)** cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dalam bekerja. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan dapat mempengaruhi kesegaran fisik dari tenaga kerja, sedangkan pertukaran udara yang kurang baik mengganggu kesehatan dan dapat pula menimbulkan kelelahan yang cepat.

#### 5. Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang menggunakan alat-alat tenaga kerja tentu akan memberikan rasa tenang yang mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang paling penting adalah keamanan pribadi, untuk itu keamanan terhadap keselamatan diri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting.

#### 6. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi karyawan terhadap pekerjaan yang memerlukan pikiran. Kebisingan dapat menimbulkan kesalahan kerja. Hal ini akan merugikan perusahaan maka perlu diperhatikan daerah tempat kerja (kantor) yang memerlukan peusutan pemikiran agar terhindar dari kebisingan. **(Dessler, 2004 : 86)**

Dengan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung suasana kerja yang baik yang mana menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta membangkitkan semangat kerja karyawan guna mencapai



tingkat produktifitas yang ditetapkan perusahaan.

Dengan lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman maka akan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Termasuk kedalam lingkungan kerja yaitu:

1. Pelayanan bagi karyawan

Bagi perusahaan yang sudah cukup besar dan teratur, maka akan dapat diselenggarakan jenis pelayanan bagi karyawan seperti:

- a. Adanya kantin dan kafetaria
- b. Fasilitas kesehatan : dokter dan obat-obatan yang disediakan secara cuma-cuma.

2. Kondisi kerja

Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktifitas dalam bekerja sehari-hari penerangan, suhu udara, suara bising dan ruang gerak.

3. Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan antar karyawan seara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus-menerus, tanpa adanya semangat kerja yang baik tidak mungkin semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktunya disertai kualitas yang baik.

Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak positif pada jiwa karyawan sehingga akan semakin tinggi semangat kerja karyawan dan dapat menimbulkan kepuasan kerja

karyawan.

Menyediakan tempat kerja dan kondisi fisik yang aman dan menyenangkan akan meningkatkan produktivitas dan akan menurunkan tingkat absensi dan keluhan-keluhan lainnya. Selain itu juga, dapat membuat para karyawan merasa bahwa manajemen mempedulikan kesehatan dan keamanan mereka.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh sangat besar terhadap karyawan dalam melaksanakan operasi perusahaan. Kondisi kerja yang baik, akan menunjang karyawan menjadi senang dengan tempat kerjanya maka akan menimbulkan perasaan puas dihati para pekerja

#### **2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Berdasarkan beberapa teori maka dapat dijadikan indikator lingkungan kerja yaitu:

##### **a. Kondisi kerja**

Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi penerangan atau cahaya yang jelas. Suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat **Sedarmayanti (2009 : 183)** bahwa penerangan, tingkat kebisingan dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan

kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

## **2.3 Semangat Kerja**

### **2.3.1 Pengertian semangat kerja**

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli

memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda.

Semangat kerja kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.**(Danim sudarwan, 2004 : 48).**

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal **(Hasibuan, 2008 : 152)**

Semangat kerja adalah faktor pendukung yang terpenting dalam melahirkan kerja sama kelompok.**(Jawwad, 2004 : 326).**

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik.

Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Jadi dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan, semangat kerja adalah kekuatan yang muncul dari seseorang atau kelompok untuk melakukan pekerjaan dengan penuh kesadaran sehingga

pekerjaan tersebut dapat di selesaikan dengan lebih cepat dan hasil yang lebih baik.

### **2.3.2 Arti pentingnya semangat kerja**

Berikut ini adalah beberapa alasan tentang pentingnya semangat kerja bagi perusahaan atau organisasi antara lain,(Tohardi, 2004 : 425-426).

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari buruh atau karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau di tugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi pihak organisasi atau perusahaan akan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya akan kerusakan,karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karyawan karena malas.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) atau bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan atau pekerja tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat ,menekankan angka perpindahan tenaga kerja.

5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan. Karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi memiliki nkecendrungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada diperusahaan tersebut. Untuk itu pula pekerjaan tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

Dengan demikian semangat kerja karyawan sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan,.Jadi seorang pemimpin perusahaan harus selalu memperhatikan semngat kerja karyawan supaya dalam melaksanakan pekerjaan tetap mempunyai semngat kerja yang tinngi dan menghasilkan produktifitas yang tinggi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja **(Robbins, 2005 : 180)** adalah :

- a. kerja yang secara mental menantang.
- b. Ganjaran yang pantas.
- c. Kondisi kerja yang mendukung.
- d. Rekan kerja yang mendukung
- e. Kesuksesan kepribadian dengan pekerjaan

### **2.3.3 Indikasi menurunnya Semangat Kerja**

Rendahnya semangat kerja karyawan akan sangat merugikan sebuah perusahaan, oleh karena itu pimpinan perusahaan harus mengetahui indikasi rendahnya semangat kerja karyawan tersebut dan

mencari solusi-solusi terbaik dalam mengatasinya.

Berikut ini adalah hal-hal yang dapat dijadikan sebagai indikator turunnya semangat kerja(Nitisemito, 2006 : 161)

a. Turun atau rendahnya produktifitas kerja

Turunnya produktifitas kerja ini dapat di ukurdari waktu sebelumnya.Penurunan produktifitas kerja terjadi karena kemalasan,penundaan pekerjaan, mungkin juga memperlambat siap pekerjaan dan sebagainya.

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

c. *Labour tour over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi.

Keluar masuk karyawan meningkatkan terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Menejer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

- d. Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi.

Naiknya tingkat kerusakan sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian karyawan atau pegawai dalam pekerjaan berkurang. Indikasi lain menunjukkan turunnya semangat kerja apabila terjadi tingkat kerusakan.

- e. Kegelisahan dimana-mana. Kegelisahan tersebut seperti ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
- f. Tuntutan yang sering terjadi. Tuntutan merupakan perwujudan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.
- g. Adanya pemogokan

Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan, dan sebagainya. Bila hal ini telah memuncak dan tidak tahan lagi akan menimbulkan tuntutan. Jika tuntutan tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan. Jadi, pemogokan merupakan tingkat indikasi yang paling kuat dari turunnya semangat kerja.



#### 2.3.4 Cara meningkatkan semangat kerja

Ada beberapa cara yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan baik yang bersifat material maupun nonmaterial yaitu, (Hasibuan, 2008 : 98).

##### 1. Gaji atau upah yang cukup

Pemberian upah merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karena, karyawan bekerja pada perusahaan tersebut. pemberian gaji yang cukup kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dari karyawan itu sendiri. Untuk ,meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin salah satu cara ini adalah cara yang paling ampuh untuk meningkatkan semangat kerja karyawan

##### 2. Memenuhi kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan rohani yaitu tempat menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi, dan sebagainya.

##### 3. Sekali kali perlu menciptakan suasana santai

Banyak sekali cara yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan, misalnya dengan mengadakan rekreasi atau ber piknik bersama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan sebagainya.

4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian

Seorang karyawan akan merasa harga dirinya diperhatikan dan perasaan tanggung jawabnya akan bertambah besar, jika ia diajak berunding dalam memecahkan persoalan dalam perusahaan.

5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahliannya atau keterampilannya masing-masing. Kesalahan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan akan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal, disamping itu semangat kerja mereka akan menurun.

6. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju

Perlunya kesempatan untuk maju berarti member kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan diberikan kepada karyawan yang berprestasi berupa kenaikan pangkat (promosi), kenaikan gaji dan sebagainya.

7. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas

Untuk menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib, kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh mereka dan kenyataan bahwa pihak perusahaan mengusahakan agar kemajuan perusahaan dapat dirasakan oleh karyawan yakni,

dengan cara membagikan laba perusahaan atau membagikan bonus.

8. Pemberian insentif yang terarah

Pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi karyawan bagi yang berprestasi sangat efektif untuk mendorong meningkatkan semangat kerja.

9. Fasilitas yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi karyawan seperti kafe, tempat rekreasi, kamar kecil yang bersih, tempat olahraga dan lain sebagainya.

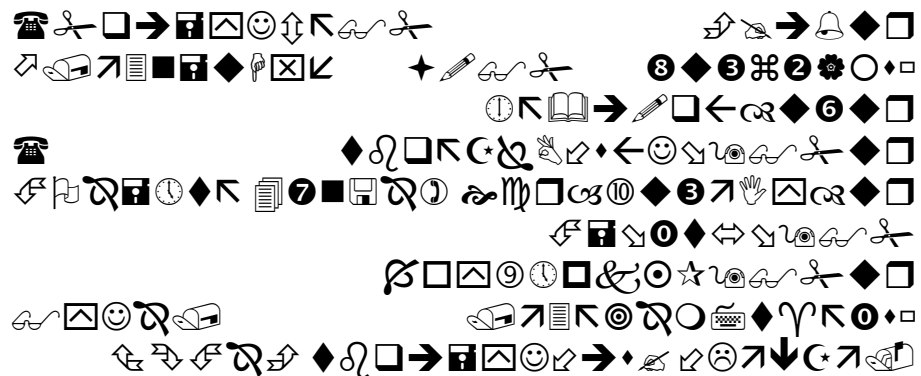
### 2.3.5 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan

Kualitas pekerjaan pegawai yang baik atau memberikan pelayanan yang memuaskan, pegawai produktif yang sendirinya, melainkan ada yang mendorong, yaitu sikap kerja (seperti kepuasan kerja dan semangat kerja). Selanjutnya sikap itu tergantung pada apa yang mereka peroleh di tempat kerja. Jika mereka merasakan adanya keadilan di tempat kerja, maka mereka akan mempunyai sikap yang positif akan perlakuan itu, sebaliknya jika mereka merasakan bahwa perlakuan yang mereka terima itu tidak adil maka mereka akan mempunyai sikap yang negatif (mereka merasa tidak puas dan tidak bersemangat). **Panggabean (2005 :21).**

Menurut **Tohardi (2004 :132)**” jika lingkungan kerja yang tidak baik tentunya akan memberikan dampak negatif terhadap para pekerja, yaitu dapat menurunkan semangat kerja, gairah kerja, dan kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan produktivitas kerja.

### 2.3.6 Pandangan Islam Tentang Semangat kerja

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia dalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuai. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt sebagai berikut:

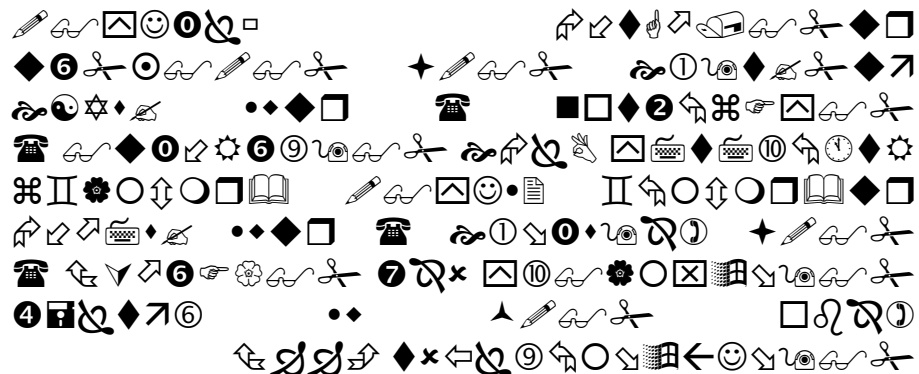


Artinya: “dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(QS. At-Taubah: 105)

Dari ayat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya diperhatikan oleh Allah, oleh karena itu seharusnya dalam bekerja kita menjunjung tinggi keseriusan dan motivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan manfaat dari pekerjaan kita. Menurut **Toto Tasmara (2007 : 83)** dalam bukunya *Membudayakan Etos Kerja Islami*, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya

sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat jika dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

Sudut pandang ekonomi Islam dalam kaitannya dengan Semangat kerja dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini, lalu manusia diarahkan untuk melakukan kebaikan-kebaikan kepada sesama saudara, kaum miskin, kaum kerabat dengan cara yang baik tanpa kikir dan boros. Allah SWT menegaskan sebagai berikut:

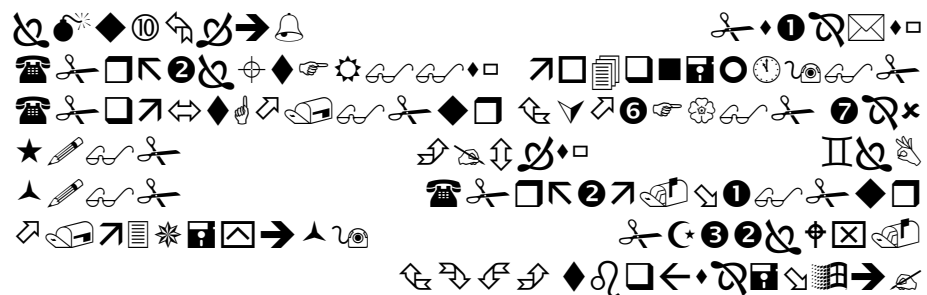


Artinya: “dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al-Qhasash: 77)

Islam mendorong umatnya untuk mencari rizki yang berkah, mendorong berproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi diberbagai bidang usaha, seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, maupun industri. Dengan bekerja, setiap individu dapat memberikan

pertolongan kepada kaum kerabatnya ataupun yang membutuhkannya, ikut berpartisipasi bagi kemaslahatan umat, dan bertindak di jalan Allah dalam menegakkan kalimat-Nya. Karenanya Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi bobot nilai atas perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah Sholat, Shodaqah dan jihad di jalan Allah.

Allah berfirman dalam Q.S. At-Taubah:105 :



Artinya: “apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Wahyuni, 2005. Meneliti tentang Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada kantor perpustakaan, kearsipan dan pengelolaan data elektronik kabupaten rembang. Hasil penelitiannya adalah bahwa kondisi lingkungan fisik di kantor perpustakaan, kearsipan dan pengelolaan data elektronik kabupaten rembang keadaanya belum optimal sehingga berdampak terhadap belum optimalnya semangat kerja karyawan

Dwi septianto 2010, meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Petaya Raya semarang. Hasilnya adalah bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

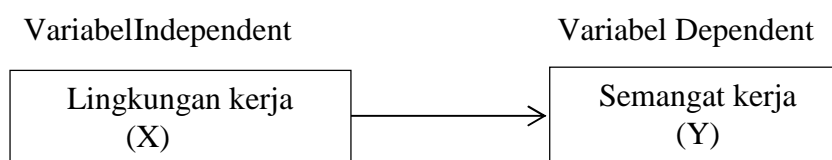
Lestari, Elya Dwi 2010, meneliti Analisis lingkungan kerja terhadap semangat kerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bangkinang. Hasil dari penelitiannya adalah Variabel bebas(kompensasi dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat(Semangat kerja).

## 2.5 Kerangka Konsep

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. segala suatu perubahan di lingkungannya akan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:

**Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran**



Pengaruh Lingkungan kerja (X) terhadap Semangat Kerja (Y).

## 2.6 Variabel Penelitian

Pada penulisan ini penulis akan membahas masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan dengan melihat beberapa aspek yang termasuk dalam variabel penelitian. Adapun variabel-variabel tersebut adalah:

X :Lingkungan Kerja.

Y :Semangat Kerja Karyawan.

## **2.7 Hipotesa**

Hipotesa merupakan suatu pernyataan yang masih lemah dan perlu pembuktian untuk menegaskan apakah hipotesa dapat diterima atau ditolak. Hipotesa dalam penelitian ini yaitu: *Di duga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Pekanbaru.*

## **2.8. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati, memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap sesuatu objek atau fenomena (Hidayat,2007 : 87



**Tabel 2.1 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
1	Lingkungan kerja(X)	Segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. <b>(Alex Nitisemito, 2006: 183)</b>	1. Tersedianya fasilitas kerja 2. Kondisi kerja 3. Hubungan kerja antar karyawan <b>(Alex Nitisemito, 2006 : 185)</b>	Likert
2	Semangat kerja (Y)	Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal <b>(Hasibuan, 2008 : 152)</b>	1. Gaji atau upah yang cukup 2. Memenuhi kebutuhan rohani 3. Sesekali perlu menciptakan suasana santai 4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat 5. Berikan motivasi karyawan untuk maju 6. Pemberian insentif yang terarah 7. Fasilitas yang menyenangkan <b>(Hasibuan, 2008: 98)</b>	Likert