

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti berencana melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan UD. Karya Jati Jombang. Adapun hasil dari penelitian terdahulu ini akan dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Oktadini Khoirul Fahmi (2014)	Pengaruh kepuasan kerja dan besarnya gaji terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak	Kepuasan kerja (X1), besarnya gaji (X2), semangat kerja karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan besarnya gaji secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak
2	Hendriyanto Pramono Dhony (2010)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian	Kepuasan kerja (X) dan semangat kerja karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap

Tabel 2.1 Lanjutan

		pemasaran dan penjualan PT. Putra Qomaruzzaman di Jombang			semangat kerja karyawan
3	Innayatin Puji R (2009)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi PT. Surya Sakti Utama Surabaya	Kepuasan kerja (X) dan semangat kerja karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi PT. Surya Sakti Utama Surabaya
3	Ade Marhamah (2016)	Pengaruh lingkungan kerja no fisik dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan housekeeping Garuda Plaza Hotel Meda	Lingkungan kerja non fisik (X1), gaya kepemimpinan (X2), semangat kerja (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja no fisik dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerj karyawan housekeeping Garuda plaza hotel meda
4	Noor Annisa (2015)	Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerj pegawai di kantor Kelurahan Air Putih Samarind	Lingkungan kerja non fisik (X1), semangat kerja karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerj

5	M. D. Pushpakumari (2008)	The impact of job satisfaction on job spirits : An Empirical Analysis	Job satisfaction (X) job spirits (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerj
---	---------------------------	---	--------------------------------------	-------------	--

Sumber : (Fahmi, 2014), (Dhony, 2010), (Marhamah, 2016), (Annisa, 2015), dan (Pushpakumari, 2008)

Dalam penelitian ini terdapat adanya persamaan dan perbedaan dengan peneliti terdahulu. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada variabelnya yaitu lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja serta semangat kerja, sedangkan perbedaannya yaitu pada objek penelitiannya, dimana penelitian ini dilakukan di UD. Karya Jati Jombang, pada penelitian terdahulu terdapat variabel yang berbeda seperti pada penelitian Okdini Khoirul Fahmi (2014) perbedaannya pada variabel independennya adalah gaji, sedangkan penelitian Ade Marhamah (2016) perbedaannya pada variabel independennya adalah gaya kepemimpinan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu kesungguhan disertai keinginan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai pekerjaan yang maksimal (Hasibuan, 2009).

Semangat kerja merupakan kesediaan perasaan seseorang yang memungkinkan dalam bekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik (Hariyanti, et al., 2012).

Semangat kerja adalah kesediaan perasaan seseorang pekerja yang memungkinkan untuk menghasilkan kerja yang lebih baik serta lebih banyak tanpa menambah kelelahan (Halsey, 2004).

Dari pendapat diatas peneliti menyimpulkan bahwa semangat kerja adalah perasaan seseorang yang mendalam atas pekerjaan yang telah dilakukannya sehingga menghasilkan kerja yang lebih baik.

2.2.1.1 Indikator Semangat Kerja

Berikut ini penjelasan mengenai indikator semangat kerja menurut Boediharjo (2002) sebagai berikut:

1) Kegairahan

Karyawan yang memiliki kegairahan dalam melakukan pekerjaannya berarti karyawan tersebut juga memiliki motivasi serta dorongan dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Kekuatan untuk melawan frustrasi

Karyawan memiliki kekuatan untuk selalu konstruktif meskipun mengalami kegagalan dalam melakukan pekerjaannya.

3) Kualitas untuk bertahan

Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi maka karyawan tersebut tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran dipekerjaannya, hal ini berarti karyawan

tersebut memiliki ketekunan dan keyakinan yang kuat dalam dirinya.

4) Semangat kelompok

Adanya semangat kelompok dalam hal ini adalah kesediaan untuk bekerja sama antar karyawan sehingga tujuan bersama dapat tercapai.

Berdasarkan uraian di atas maka keempat aspek semangat kerja tersebut akan dijadikan indikator dalam mengukur variabel semangat kerja karyawan.

2.2.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Nitisemito (2009) adalah :

1. Gaji yang cukup

Perusahaan harus mampu memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. Pengertian cukup disini adalah mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

3. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal tersebut, maka perusahaan perlu sekali-kali menciptakan suasana santai seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan lainnya.

4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidaktepatan dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan tidak bisa maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

5. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terpupuk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesinya.

6. Fasilitas yang memadai

Fasilitas yang memadai untuk karyawan hendaknya perlu disediakan oleh setiap perusahaan. Hal tersebut akan menimbulkan rasa senang dan akan menimbulkan semangat kerja karyawan.

Selain itu Zainudin (2001) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para karyawan.
2. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
3. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama.
4. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.
5. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.

2.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu kondisi dan keadaan yang terjadi yang berhubungan langsung dengan hubungan kerja (hubungan dengan atasan atasan, sesame rekan kerja serta bawahan) (Sedarmayanti, 2009). Faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut (Ahyari, 2001).

Lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan (Nitisemito, 2009).

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja seseorang dengan orang lain yang dapat mempengaruhi semangat kerjanya.

2.2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011) adalah

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

2.2.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena

bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. (Arep dkk, 2003)

2.2.2.3 Indikator lingkungan kerja non fisik

Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik sebagai berikut :

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan ini terjadi saat atasan memberikan pekerjaan/tugas kepada bawahan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

2. Hubungan antar Karyawan

Situasi lingkungan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dan interaksi dengan karyawan lain untuk menciptakan kelancaran dalam bekerja. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan semangat kerja karyawan (Hariandja, 2009).

Berdasarkan uraian di atas maka kedua unsur lingkungan kerja non fisik tersebut akan dijadikan indikator dalam mengukur variabel lingkungan kerja non fisik.

2.2.3 Kepuasan Kerja

Suatu karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja di perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan yang menggambarkan yang menyenangkan atau tidaknya dalam pekerjaan itu sendiri (Davis, et al., 2009).

Sedangkan Handoko mendefinisikan kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyenangkan atau tidaknya seseorang karyawan dalam memandang pekerjaannya (Handoko, 2011).

Mengacu pada pendapat Siagian, kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang tentang pekerjaan yang telah dilakukana dengan perasaan yang positif maupun negatif (Siagian, 2014). Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena kepuasan terbukti besar manfaatnya untuk kepentingan individu, industri dan masyarakat (Sutrisno, 2014).

Peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan.

2.2.3.1 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Handoko sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap gaji yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
2. Kepuasan terhadap promosi yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
3. Kepuasan terhadap rekan kerja yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
4. Kepuasan terhadap supervisor yaitu perilaku senang atau tidaknya karyawan terhadap perlakuan pimpinan.
5. Kepuasan terhadap pekerjaannya yaitu, sikap senang atau tidak senang karyawan akan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Handoko, 2011).

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Hasibuan (2006) adalah:
 - a) Balas jasa yang adil dan layak.
 - b) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
 - c) Berat ringannya pekerjaan.
 - d) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
 - e) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
 - f) Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.

g) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

2. Faktor-faktor kepuasan karyawan Menurut Isyandi (2004) yaitu:

a) Pergantian pegawai

Kepuasan kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan tinggi rendahnya tingkat pergantian karyawan begitu pula sebaliknya karyawan yang kurang puas biasanya pergantian akan tinggi.

b) Ketidak Hadiran

Karyawan yang kurang puas cenderung ketidakhadirannya tinggi dan ketidakhadirannya yang tidak jelas.

c) Usia

Cenderung karyawan yang lebih tua merasa puas dari pada karyawan yang berumur yang lebih muda hal ini disebabkan karena karyawan yang berumur lebih tua akan berpengalaman dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya, sementara karyawan yang lebih muda biasanya mempunyai harapan yang baik mengenai dunia kerjanya sehingga apabila terdapat kesenjangan dapat menyebabkan mereka tidak puas.

d) Tingkat Pekerjaan

Karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dari pekerjaan ini lebih menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan juga mempunyai penghasilan yang lebih baik dan sebaliknya.

e) Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena besar kecilnya organisasi berhubungan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Lingkungan kerja non fisik dengan Semangat kerja Karyawan

Lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan terjalin dengan baik dapat terlihat dari hubungan antar karyawan, atasan dengan bawahan terjalin hubungan yang baik sehingga tercipta suatu suasana yang aman dan kondusif dalam perusahaan sehingga dengan terciptanya lingkungan kerja non fisik yang mendukung akan meningkatkan semangat kerja karyawan UD. Karya Jati Jombang.

Lingkungan kerja non fisik juga merupakan salah satu faktor yang diperhatikan oleh perusahaan, karena lingkungan kerja non fisik dapat menimbulkan rasa nyaman, tentram, dan kondusif sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik mencerminkan suatu kondisi yang dapat mendukung kerjasama antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja (Nitisemito, 2009).

Adapun didukung oleh peneliti terdahulu Noor Annisa (2015) dalam penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Ade Marhamah (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan Housekeeping Garuda plaza hotel Medan.

2.3.2 Hubungan antara Kepuasan kerja terhadap Semangat kerja Karyawan

Sebuah perusahaan hendaknya memperhatikan kepuasan kerja terhadap karyawannya, apabila suatu perusahaan yang karyawannya kurang terpuaskan dengan pekerjaannya maka semangat kerjanya cenderung menurun. Dengan demikian jelas bahwa kepuasan kerja sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Tinggi rendahnya kepuasan yang dirasakan seseorang karyawan semakin memacu semangat kerja seseorang karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik.

Sedangkan mengacu pada pendapat Handoko (2011) kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyenangkan atau tidaknya bagaimana karyawan memandang pekerjaannya.

Adapun penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu menurut Oktadini Khoirul Fahmi (2014) yang dalam penelitiannya menunjukkan Kepuasan Kerja Dan Besarnya Gaji secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

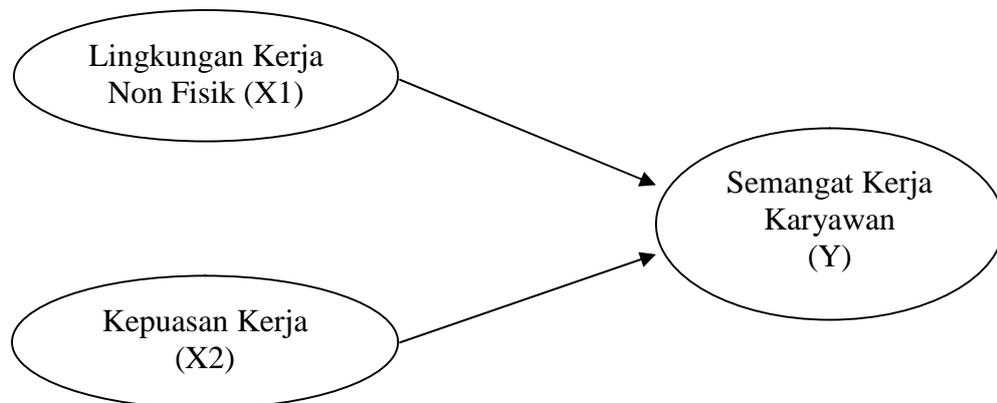
Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Hendriyanto Pramono Dhony (2010) yang hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang sudah peneliti pelajari, maka peneliti berasumsi bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik (X) dan kepuasan kerja (X2) terhadap semangat kerja karyawan (Y).

Didalam sebuah perusahaan terdapat lingkungan kerja non fisik yang turut memiliki kemampuan dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan. Dalam hal ini lingkungan kerja non fisik adalah suatu suasana kerja yang dilalui karyawan setiap harinya dan diantara lain terdapat hubungan antar manusia didalamnya meliputi hubungan antar karyawan dan hubungan antara atasan dan bawahan dalam sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan juga hendaknya memperhatikan kepuasan kerja terhadap karyawannya, apabila suatu perusahaan yang karyawannya terpuaskan dengan pekerjaannya maka semangat kerjanya akan cenderung meningkat

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan beberapa hipotesis yaitu:

H1 : Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan UD. Karya Jati Jombang bagian produksi Mebel.

H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan UD. Karya Jati Jombang bagian produksi Mebel.