

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti akan melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan kerja non Fisik terhadap Semangat Kerja Kayawan UD. Sarana Agro Jombang. Adapun hasil dari penelitian 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 | Hasil Penelitian | Persamaan dan Perbedaan |
|-----------|-------------------------------|--|---|--|--|
| 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) | 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 | Persamaan: Variabel X : Kepuasan Kerja, Y : Semangat Kerja Perbedaan: Variabel X : Besarnya Gaji, dan objek penelitian |

Tabel 2.1 Lanjutan

| | | | | | |
|----|---------------------------|---|--|---|--|
| 2. | Galih Sidik (2016) | Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Di Unit Peralatan Dan Perbengkelan Dinas Bina Marga Kabupaten Indramayu) | Kesehatan (X1), Keselamatan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), Semangat Kerja (Y) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan Dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Kabupaten Indramayu | Persamaan: Variabel Y : Semangat Kerja Perbedaan: Variabel X : Keselamatan Kerja, Z : Kepuasan Kerja, dan objek penelitian ini di Dinas Bina Marga dan penelitian peneliti di UD. Sarana Agro Jombang |
| 3. | Noor Annisa (2015) | Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda | Lingkungan Kerja non Fisik (X1), Semangat Kerja Karyawan (Y) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja | Persamaan: X : Lingkungan Kerja non Fisik, dan Y : Semangat Kerja, Perbedaan: Objek penelitian ini di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda dan penelitian peneliti di UD. Sarana Agro Jombang |
| 4 | M. D. Pushpakumari (2008) | The Impact of Job Satisfaction on Job Spirits : An Empirical Analysis | Job Satisfaction (X) Job Spirits (Y) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja | Persamaan: X : Kepuasan Kerja, dan Y : Semangat Kerja Perbedaan: Objek penelitian |

2.2 Landasan Teori

2.2.1. Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2009) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebihbanyak dan lebih baik. (Hariyanti, 2005).

Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan. (Halsay, 2003)

Dari pendapat dari beberapa ilmuwan tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa semangat kerja adalah menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

2.2.1.1 Pentingnya Semangat Kerja

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2002: 425) sebagai berikut:

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebihcepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.

3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turn over*.
5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

2.2.1.2 Indikator Semangat Kerja

Aspek-aspek semangat kerja perlu dipelajari karena aspek-aspek ini mengukur tinggi-rendahnya semangat kerja.

Menurut Sidik (2016), seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Hal tersebut mengakibatkan orang tersebut memiliki kegairahan, kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi dan untuk memiliki semangat berkelompok.

Ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi menurut Boediharjo (2002) yaitu:

- a) Kegairahan
Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya dan yang lebih dipentingkan oleh para karyawan adalah mereka seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat.
- b) Kekuatan untuk melawan frustrasi
Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat

kerja yang tinggi tentunya tidak akan memiliki sifat pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

c) Kualitas untuk bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti ada ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Keyakinan ini menurut Maier (1999) menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik. Hal ini yang meningkatkan kualitas untuk bertahan. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa bekerja bukan hanya menghasilkan waktu saja, melainkan sesuatu yang penting.

d) Semangat kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka para karyawan akan saling bekerja sama, tolong menolong, dan tidak saling menjatuhkan. Jadi semangat kerja di sini menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama.

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

2.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2013:30) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai 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, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2013:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Menurut Nitisemito (2000:139) 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. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri.

Menurut Ahyari (2001:126) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik menurut Hariandja (2002) sebagai berikut :

a. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja (2002:298) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai

dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. 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. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

b. Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja (2002:299) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan semangat kerja karyawan.

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

2.2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011:27) 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

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang

diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. 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, 2003:103)

2.2.3 Definisi Kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Sedangkan Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Mangkunegara (2005:117) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

2.2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Hasibuan: 2006: 203) adalah:

1. Balas jasa yang adil dan layak.

2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Faktor-faktor kepuasan karyawan (Isyandi, 2004:145) yaitu:

1. 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.
2. Ketidakhadiran
Karyawan yang kurang puas cenderung ketidakhadirannya tinggi dan ketidakhadirannya yang tidak jelas.
3. 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.
4. 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.
5. Ukuran Organisasi
Ukuran organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena besar kecilnya organisasi berhubungan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

2.2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Mas'ud (2004) dalam Velawati (2008) sebagai berikut:

- a. Kepuasan terhadap gaji yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
- b. Kepuasan terhadap promosi yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.

- c. Kepuasan terhadap rekan kerja yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- d. Kepuasan terhadap supervisor yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.
- e. Kepuasan terhadap pekerjaannya yaitu, sikap senang atau tidak senang karyawan akan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Lingkungan kerja non fisik dengan Semangat kerja Karyawan

Secara teoritis lingkungan kerja non fisik dapat diartikan sebagai suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Hubungan antar manusia merupakan faktor terpenting dalam menjalin kerjasama yang baik antar karyawan dalam sebuah perusahaan.

Apabila Lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan terjalin dengan baik, hubungan antar karyawan, atasan dengan bawahan terjalin hubungan yang baik maka akan menciptakan suatu suasana yang aman dan kondusif dalam perusahaan sehingga dengan terciptanya lingkungan kerja non fisik yang mendukung akan meningkatkan tingkat produktivitas karyawan UD Samodra Jaya.

Lingkungan kerja non fisik juga salah satu faktor yang harus didayagunakan oleh perusahaan sehingga menimbulkan rasa nyaman, tentram, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja non fisik dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri.

Bila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka kinerjanya pun akan meningkat, sehingga pegawai dapat lebih semangat bekerja

Menurut Nitisemito (2000:139) 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.

Adapun didukung oleh peneliti terdahulu Noor Annisa (2015), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda, yang hasil pnelitiannya menunjukkan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda.

2.3.2 Hubungan antara Kepuasan kerja terhadap Semangat kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan nyaman yang dirasakan dan sikap karyawan terhadap pekerjaan, kondisi, situasi kerja, interaksi dan peran individu dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan kebutuhan yang akan dicapai. Jadi Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan dan karyawan tersebut dalam bekerja akan bersemangat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

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 Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Adapun penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu menurut Oktadini Khoirul Fahmi (2014) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Besarnya Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis Rsud Sunan Kalijaga Kabupaten Dema, yang hasil penelitiannya menunjukkan Kepuasan Kerja Dan Besarnya Gaji secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis Rsud Sunan Kalijaga Kabupaten Demak.

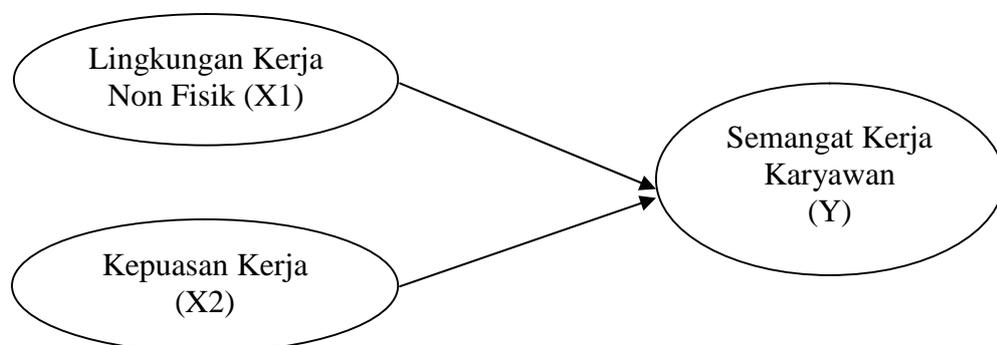
2.4 Kerangka Konseptual

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

semangat kerja karyawan (Y). Hal ini berangkat dari penelitian Annisa (2015) dan Fahmi (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

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 sebagai berikut:



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 terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan.