

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

2.1 Tinjauan Pustaka Penelitian

2.1.1 Ilmu Administrasi Bisnis

Menurut **Kamaluddin, Apiaty (2017)** mengatakan bahwa “administrasi bisnis merupakan fungsi yang memiliki peranan yang sangat penting dalam tercapainya kelancaran suatu usaha kegiatan maupun aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan/organisasi”. Administrasi juga dapat memperlihatkan fakta dan keterangan yang diperlukan untuk perencanaan yang rinci dan keterangan/data yang meliputi catatan akurat, formulir serta laporan-laporan yang termasuk dalam tugas administrasi. Administrasi bisnis juga dapat dikatakan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan pada organisasi bisnis dengan tujuan untuk mencari keuntungan.

Ilmu administrasi bisnis dapat didefinisikan sebagai keseluruhan kerja sama antara dua orang atau lebih dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan memanfaatkan sarana dan prasarana secara berdaya guna dan berhasil guna.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan, sehingga suatu perusahaan harus dapat mengelola manajemen sumber daya manusia dengan baik agar tujuan yang dicapai dapat berhasil secara maksimal.

Tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari semangat kerja karyawan saat mengerjakan pekerjaannya. Semangat kerja yang meningkat dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan begitupun sebaliknya jika semangat kerja menurun maka hasil pekerjaan pun akan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Naik atau turunnya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari pengaruh lingkungan kerja yang ada di tempat kerja tersebut. Sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar tetap kondusif.

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Mulai dari apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur dan bagaimana mengatasinya.

Menurut **Hasibuan (2016)** mengatakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu *Men, Money, Methode, Materials, Machines,* dan *Market*.

Dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien, maka pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara maksimal. Sumber daya manusia ini memiliki peran penting dalam

pencapaian suatu tujuan karena seberapapun canggih dan modernnya suatu perusahaan, apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan profesional maka prosesnya akan terhambat. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut **Malayu SP. Hasibuan (2014)**, “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Mangkunegara (2017) menyimpulkan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia, menurut adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut **Sedarmayanti (2017)**, menyederhanakannya bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dengan proses yang terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar, bila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut **Hasibuan (2016)**, fungsi manajemen sumber daya manusia adalah:

1) Perencanaan (*planning*)

Merupakan kegiatan memperkirakan atau menggambarkan di muka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Merupakan kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

3) Pengarahan (*directing*)

Merupakan kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya organisasi.

4) Pengendalian (*controlling*)

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan (*procurement*)

Merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6) Pengembangan (*development*)

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi (*compensation*)

Merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

8) Pengintegrasian (*integration*)

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan

9) Pemeliharaan (*maintenance*)

Merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

11) Pemberhentian (*separation*)

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut perlu diperhatikan dengan baik karena akan menunjang kegiatan bisnis dalam perusahaan. Pengembangan bisnis selain tergantung dari peran sumber daya manusianya, factor lainnya juga penting seperti motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja.

2.1.3 Lingkungan Kerja**A. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan karena memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, apabila kondisi lingkungan dikatakan baik maka karyawan dapat menyelesaikan tugasnya secara optimal.

Menurut **Suparyadi (2015)**, “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis”.

Menurut **Hertanto dalam Tjiabrata (2017)** mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut **Sedarmayanti (2017)**, “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

B. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2017)**, lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan fisik, dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum
(seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota,
system, jalan raya dan lain-lain)

2. Lingkungan perantara

Lingkungan perantara dapat disebut juga dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Berikut adalah rancangan yang perlu dilakukan agar tempat kerja dapat dikatakan nyaman atau sesuai:

1. Perancangan berdasarkan individu ekstrim
2. Perancangan fasilitas yang bisa disesuaikan
3. Perancangan fasilitas berdasarkan harga rata-rata para pemakainya

C. Indikator Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga akan mencapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya didukung oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan

waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Temperatur yang terlampau dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun

sedangkan temperatur udara yang terlampau panas akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

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.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja ditambah dengan pengaruh secara psikologi 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. Terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya baik, tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang sedih dan lain-lain karena dalam Sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai 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.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak pada kinerja dan semangat kerja karyawan. Sehingga akan berpengaruh juga terhadap produktifitas perusahaan.

2.1.4 Semangat Kerja

A. Pengertian Semangat Kerja

Menurut **Malayu (2011)** menyatakan bahwa “semangat kerja merupakan suatu keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Selain itu, menurut **Purwaningrum, dkk. (2009)**, “semangat kerja merupakan sikap dari individu atau sekelompok orang terhadap sukarelanya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuan secara menyeluruh”.

Menurut **Nitisemito (2015)**, “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. Hal ini berhubungan juga dengan kegairahan kerja yang merupakan kesenangan mendalam pada diri karyawan terhadap pekerjaan yang

dilakukan. Sehingga dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan suatu sikap individu atau kelompok dengan memiliki kesungguhan menyelesaikan pekerjaannya dengan harapan tujuan dapat tercapai secara maksimal.

B. Indikasi turun/rendahnya semangat kerja

Nitisemito (2015) mengatakan bahwa “indikasi turunnya semangat kerja penting diketahui oleh setiap perusahaan karena dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan”. Indikasi-indikasi turunnya semangat kerja karyawan diantaranya yaitu:

1. Turun/rendahnya produktivitas kerja. Tingkat produktivitas kerja ini dapat diukur dengan perbandingan waktu sebelumnya. Hal ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya. Sehingga jika terjadi penurunan produktivitas kerja disebabkan karena turunnya semangat kerja.
2. Tingkat absensi yang naik/tinggi. Pada umumnya bila semangat kerja turun maka karyawan akan malas untuk bekerja. Apalagi jika kompensasi atau upah

yang diterimanya tidak dipotong waktu mereka masuk. Sehingga dengan indikasi turunnya semangat kerja, kita tidak boleh melihat tingkat absensi secara perorangan melainkan harus secara keseluruhan. Hal ini dapat terjadi karena adanya penyebab lain seperti adanya wabah penyakit dari daerah asal karyawan tersebut.

3. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi. Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan alasan kenyamanan dalam bekerja.
4. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi. Indikasi ini terjadi bilamana ternyata tingkat kerusakan baik terhadap bahan baku, barang jadi maupun peralatan yang dipergunakan meningkat. Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.
5. Kegelisahan dimana-mana. Kegelisahan yang terjadi dapat terwujud dalam bentuk ketidak tenangan kerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Kegelisahan pada tingkat tertentu yang dibiarkan begitu saja dapat

merugikan perusahaan dengan segala akibatnya yang kita tidak inginkan.

6. Tuntutan yang seringkali terjadi. Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.
7. Pemogokan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan lain sebagainya. Karena pemogokan merupakan indikasi yang paling kuat sehingga setiap perusahaan harus mencegah kemungkinan terjadinya pemogokan.

Perusahaan perlu memahami tentang faktor apa yang menjadi penyebab semangat kerja menurun. Adapun beberapa upaya untuk meningkatkan semangat kerja bisa dilakukan beberapa cara.

C. Cara meningkatkan semangat kerja

Nitisemito (2015) mengatakan ada beberapa cara meningkatkan semangat kerja karyawan, diantaranya yaitu:

1. Gaji yang cukup. Istilah cukup disini yaitu jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Dan dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan semangat kerja pada para karyawannya.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani. Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, maka mereka juga membutuhkan kebutuhan rohani seperti menyediakan tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, dan sebagainya.
3. Sesekali perlu menciptakan suasana santai. Cara yang dilaksanakan perusahaan seperti dengan mengadakan rekreasi atau piknik bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antara karyawan dan sebagainya.
4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian. Pihak perusahaan perlu memperhatikan serta perlu membangkitkan harga diri para karyawannya. Tujuannya agar para karyawan akan menyenangi pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya.
5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Tempatkan karyawan dalam posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing.
6. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju. Berikan penghargaan kepada para karyawan yang berprestasi berupa pengakuan disertai hadiah, kenaikan gaji/pangkat, pemindahan posisi yang sesuai.
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan. Untuk menciptakan rasa aman, ada

sementara perusahaan yang melaksanakan program pensiun bagi para karyawannya.

8. Usahakan para karyawan mempunyai loyalitas. untuk menimbulkan loyalitas karyawan pada perusahaan maka pimpinan harus mengusahakan para karyawan merasa senasib dengan perusahaan.
9. Sekali-sekali para karyawan perlu pula diajak berunding. Dengan mengikutsertakan mereka berunding maka perasaan bertanggung jawab akan timbul sehingga mereka dalam melaksanakan kebijakan baru tersebut akan lebih baik.
10. Pemberian intensif yang terarah. Pemberian tambahan penghasilan secara langsung pada karyawan yang berprestasi dapat mendorong semangat kerja karyawan.
11. Fasilitas yang menyenangkan. Penyediaan fasilitas yang menyenangkan seperti cafeteria, tempat olahraga, dsb. dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Semangat kerja yang tinggi diharapkan bisa untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan

D. Indikator Semangat Kerja

Menurut **Nitisemito (2015)**, faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu sebagai berikut:

1. **Absensi**, merupakan suatu kehadiran yang berkaitan dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Karena absensi menentukan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini karena waktu yang hilang karena sakit, terjadi kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan dengan alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Absensi yang tidak diperhitungkan dalam perusahaan adalah diberhentikan untuk sementara, cuti yang sah, tidak ada pekerjaan, atau periode libur dan pemberhentian kerja.

2. **Kerjasama**, adalah bentuk tindakan kolektif suatu individu atau sekelompok orang terhadap sesamanya. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3. **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan 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.

Sehingga kepuasan kerja dapat dinilai dari keadaan emosional yang menyenangkan.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka disiplin kerja telah dapat ditegakkan.

2.1.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan dalam melakukan pekerjaan di setiap harinya. Untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi maka perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi para karyawannya. Dengan hal ini maka dapat disimpulkan bahwa gairah dan semangat kerja karyawan akan meningkat ataupun menurun tergantung kondisi lingkungan kerjanya. Jika kondisi lingkungan kerja perusahaan baik maka semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya akan meningkat dan memiliki peluang hasil kerja yang memuaskan sedangkan sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja buruk maka semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya akan menurun dan rendahnya peluang untuk menghasilkan hasil kerja yang memuaskan.

Sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang terjadi, karena hal ini lingkungan kerja memiliki pengaruh penting terhadap semangat kerja.

Sunyoto (2013) berpendapat mengenai keterkaitan atau pengaruh antar lingkungan kerja dengan semangat kerja, yaitu **“Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting pada karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat kerja”**.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan akan terbentuk dengan baik dan optimal dengan melalui terciptanya motivasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, proses ini juga harus ditumbuhkan dari dalam diri karyawannya dan lingkungan kerja yang menunjang, sehingga lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Lina Rismayanti 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung.	1. Variabel bebas: Lingkungan kerja (X) 2. Variabel terikat: Semangat Kerja Pegawai (Y) 3. Metode deskriptif pendekatan kuantitatif	1. Objek Penelitian: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung, 2. Lembaga

				pemerintah: Peneliti perusahaan swasta, peneliti terdahulu aktifitas lembaga di sektor jasa, peneliti produk.
2.	Sef Afif Setiawan 2018	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Syariah Semarang)	1. Variabel bebas: Lingkungan kerja (X_1)	1. Objek Penelitian: PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Syariah Semarang). 2. Variabel bebas: Motivasi Kerja (X_2) 3. Variabel bebas: Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening 4. Metode Asosiatif Pendekatan kuantitatif 5. Peneliti melakukan penelitian di PD (Perusahaan Dagang), Peneliti terdahulu di PT (Perseroan Terbatas)
3.	Deyanthi Agustine 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Biji Plastik CV. Gemilang Plastik Cigondewah, Bandung.	1. Variabel bebas: Lingkungan kerja (X) 2. Metode deskriptif pendekatan kuantitatif	1. Variabel terikat: Kinerja Karyawan 2. Objek Penelitian: Bagian Produksi Biji Plastik CV. Gemilang Plastik Cigondewah, Bandung.

				3. Peneliti melakukan penelitian di PD (Perusahaan Dagang), Peneliti terdahulu di CV (Persekutuan Komanditer)
4.	Noor Annisa 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda	1. Variabel bebas: Lingkungan Kerja (X) 2. Variabel terikat: Semangat Kerja Pegawai (Y)	1. Objek Penelitian: Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Semarang. 2. Metode verifikatif/kausalitas pendekatan kuantitatif.
5.	Monica Elfina Sandy 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung	1. Variabel bebas: Lingkungan kerja	1. Variabel terikat: Kinerja Pegawai 2. Objek Penelitian: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. 3. Metode asosiatif pendekatan kuantitatif. 4. Lembaga pemerintah: Peneliti perusahaan swasta, peneliti terdahulu aktifitas lembaga di sektor jasa, peneliti produk.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berkaitan dengan penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PD. Surya

Abaditex Cimahi Selatan untuk mempermudah pemecahan masalah dalam penelitian ini diperlukan adanya dasar pemikiran, tolak ukur atau landasan dari penelitian dan fakta-fakta, observasi maupun kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka pemikiran yang memuat teori maupun konsep pendapat dari para ahli dijadikan sebagai dasar dalam penelitian.

Menurut **Sedarmayanti**, “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”. Adapun faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat dijadikan sebagai indikator, yaitu:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
2. Temperatur di Tempat Kerja
3. Kelembaban di Tempat Kerja
4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
5. Kebisingan di Tempat Kerja
6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja
7. Bau-bauan di Tempat Kerja
8. Tata Warna di Tempat Kerja
9. Dekorasi di Tempat Kerja
10. Musik di Tempat Kerja
11. Keamanan di Tempat Kerja

Menurut **Nitisemito (2015)**, mengemukakan pendapatnya yaitu Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Adapun 4

indikator semangat kerja menurut Nitisemito (dalam Annisa 2015), diantaranya yaitu:

1. Absensi
2. Kerjasama
3. Kepuasan Kerja
4. Disiplin Kerja

Berdasarkan uraian indikator di atas, dapat disimpulkan kerangka pemikirannya sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengemukakan suatu hipotesis sebagai berikut: “Lingkungan kerja

berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PD. Surya Abaditex Cimahi Selatan”.