BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dibidang sumber daya manusia dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya yang bersifat pengujian ulang terhadap hasil yang diperoleh, apakah masih mempunyai hasil yang sama setelah diuji pada waktu berbeda, atau mempunyai hasil yang berbeda sama sekali. Pengujian tersebut bermanfaat untuk memperkuat hasil penelitian sebelumnya, sehingga tidak ada keraguan bahwa suatu faktor tentunya mempunyai pengaruh terhadap faktor yang diteliti. Selanjutnya hasil penelitian tersebut dapat digunakan untuk menentukan kebijakan dibidang sumber daya manusia dalam perusahaan.

Penelitian terdahulu yang digunakan sesuai dengan topik penelitian penulis, untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1

Penelitian – penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil
1	I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya dan Anak Agung (2015)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar	Motivasi (X1), komunikasi (X2), lingkungan kerja fisik (X3), dan semangat kerja karyawan (Y)	Deskriptif Kuantitatif	Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y) adalah komunikasi (X2).

2	Yordy Wisnu Kusuma (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif TerhadapSemangatKerja Karyawan Cv. F.A Management	Motivasi kerja (X1), insentif (X2), dan semangat kerja (Y)	Deskriptif Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. F.A Management Surabaya. Sementara motivasi kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. F.A Management Surabaya.
3	Maristiana Ayu (2007)	Analisis Pengaruh Motivasi dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pada Dinas Tata Kota Bandar Lampung	Motivasi (X1) penempatan pegawai (X2) dan semangat kerja (Y)	Deskriptif Kuantitatif	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan penempatan pegawai terhadap semangat kerja
4	Rizwan Qaiser Danish (2010)	Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical Study from Pakistan	Reward (X1), recognition (X2), job satisfaction (Y1) and motivation (Y2)	Deskriptif Kuantitatif	Analisis statistik menunjukkan bahwa dimensi motivasi kerja dan kepuasan kerja yang berbeda berkorelasi signifikan dan Imbalan dan pengakuan berpengaruh besar terhadap motivasi karyawan.

Sumber: Jurnal yang dirangkum peneliti, 2017

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Semangat Kerja

2.2.1.1 Pengertian Semangat Kerja

Pihak perusahaan harus memperhatikan masalah semangat kerja pegawai karena pegawai perupakan faktor yang sangat penting disamping faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu semangat kerja pegawai perlu ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Semangat kerja merupakan suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Kusuma, 2016).

Menurut Nitisemito (2002), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik.

Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama, menurut Moekijat dalam Riyunita (2016).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suasana kerja di suatu perusahaan yang menunjukkan rasa kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan

sehingga pekerjaan dapat selesai dengan lebih cepat dan lebih baik untuk mencapai tujuan bersama.

2.2.1.2 Tolak Ukur Semangat Kerja

Menurut Nitisemito dalam Noor Annisa (2015), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

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

2. Kerja sama
   Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. 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 sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.Kepuasan kerja meliputi kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada gaji yang diterima, adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan.

4. Kedisiplinan
   Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan. Kedisiplinan meliputi kepatuhan pada peraturan, mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kebijakan perusahaan.

2.2.1.3 Indikator –Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja menurut Nitisemo dalam Noor Annisa (2015) antara lain:

1. Ketidakhadiran karyawan.
2. Kerja sama antar karyawan.
3. Kepuasan pada pekerjaan.
4. Kepatuhan pada peraturan.

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2014) menyatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan ulang berlangsung secara sadar (Rahmawati, 2013).

Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan parakaryawan atau pekerja agar dapatmelaksanakan tugasnya masing–masing dalam mencapaisasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Motivasi kerja dapatmemberi energi yang

menggerakkan segalapotensi yang ada, menciptakan keinginan yangtinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan (Kusuma, 2016).

Berdasarkan definisi di atas, motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong seseorang dalam melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapaisasaran dengan penuh kesadaran dan bertanggung jawab.

2.2.2.2Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif yaitu:

1. Motivasi positif.

   Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah:

   a) Material incentife
      Material incentive adalah segala dorongan yang berbentuk uang, atau dapat nilai dengan uang.
   b) Non material incentive
      Non material incentive yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.
2. Motivasi negatif.
   Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

2.2.2.3Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Dari teori Frederick Hezberg dalam Edy Sutrisno (2014) indikator untuk mengukur motivasi ada dua yaitu indikator ekstrinsik dan intrinsik.

Indikator ektrinsik antara lain:

1. Kompensasi
   Dalam hal ini apakah kompensasi yang di berikan apakah sesuai dengan yang di harapkan karyawan
2. Kondisi kerja
   Kondisi kerja yang kondusif berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja
3. Kepastian pekerjaan
   Ketidakpastian pekerjaan akan membuat karyawan malas dan enggan bekerja
4. Hubungan dengan atasan.
   Atasan harus selalu memberikan dorongan kepada bawahan agar semangat kerja karyawan meningkat.
5. Fasilitas
   Dengan perlatan yang baik, maka bekerja akan mudah dan menyenangkan.
6. Tunjangan-tunjangan

Sedangkan indikator intrinsik antara lain:

1. Kepuasan kerja
   Bila karyawan puas dengan apa yang diharapkan, akan menimbulkan keinginan yang kuat untuk melakukan lebih baik lagi.
2. Prestasi kerja yang diraih.
   Dengan adanya prestasi, akan membuat bekerja melebihi prestasi yang dicapai
3. Peluang untuk maju.
   Dengan adanya peluang karier, karyawan akan termotivasi bekerja lebih baik.
4. Pengakuan dari orang lain.
   Bila hasil yang dicapai mendapat pengakuan dari orang lain atau atasan, akan menimbulkan keinginan untuk bekerja lebih baik.
5. Pengembangan karier.
   Dengan adanya rincian karier yang jelas, karyawan akan semangat dalam bekerja
6. Tanggung jawab.
   Rasa memiliki dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, akan membuat karyawan bekerja semaksimal mungkin.

2.2.3 Lingkungan Kerja Fisik

2.2.3.1Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yangpaling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaanpekerjaannya.Lingkungan kerja yang berada disekitar karyawan perlu diperhatikan agarmembawa dampak yang baik bagi kinerjaseseorang. Rasanyaman dan aman akan terciptakarena lingkungan kerja yang memadai (Yacinda, 2014).

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Nitisemito (2002), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Sedangkan menurut Gie dalam Yacinda (2014) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja

yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan.

2.2.3.2Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.Faktor - faktor lingkungan kerja fisik yaitu pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan.

b. Lingkungan kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.2.3.3Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia / pegawai, diantaranya adalah :

a. 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 berjalan

lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda.Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara,dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan

cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu: lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

f. 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. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang menggangu di sekitar tempat kerja.

h. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dopelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya.Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

i. *Lay out* di Tempat Kerja

Lay out 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.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan

Salah satu faktor yang dapat mendukung semangat kerja karyawan yaitu dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri, agar dapat meningkatkan semangat kerja sehingga hasil dari pekerjaan akan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Menurut Manullang dalam Desi Rahmawati (2013) mendefinisikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki oleh orang tersebut. Jadi, semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka

karyawan akan semakin giat dan bersemangat dalam mencapai hasil yang ditargetkan perusahaan. Sebaliknya jika motivasi yang diberikan rendah, maka semangat karyawan menurun sehingga tidak bisa mencapai hasil yang ditargetkan perusahaan. Adapun hasil penelitian Yordy Wisnu Kusuma (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dengan Semangat Kerja Karyawan

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik dan fasilitas yang mendukung akan mendorong karyawan menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan baik. Sebaliknya, jika lingkungan kerja fisik buruk maka akan menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Hasil penelitian I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya dan Anak Agung Ayu Sriathi (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

2.4 Kerangka Konseptual

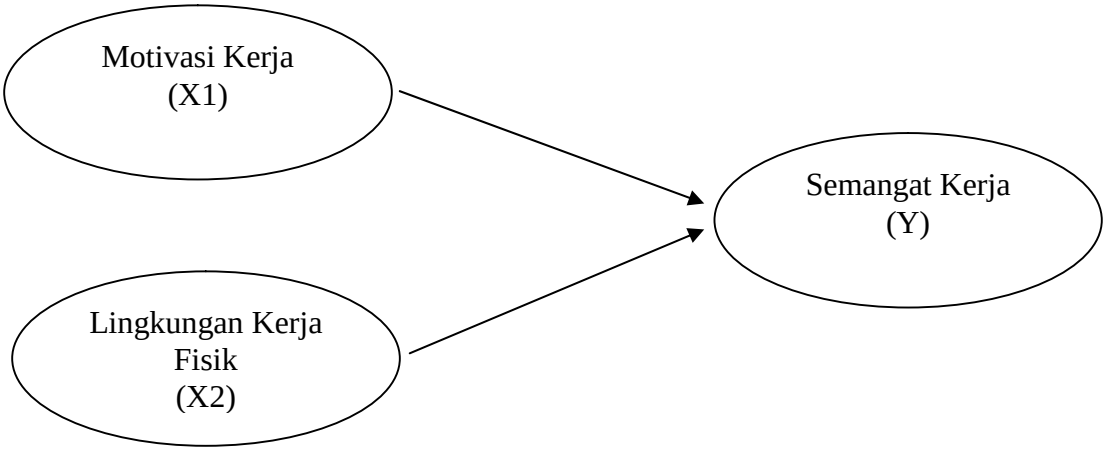
Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan akan ditentukan oleh faktor karyawannya. Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan yang ditetapkan suatu perusahaan. Dalam hal ini motivasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Karyawan harus mampu menyesuaikam berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memacu motivasi kerjanya disamping juga meningkatkan semangat kerjanya.

Lingkungan kerja juga mempunyai peran yang tidak kalah penting dengan motivasi. Lingkungan kerja yang memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong karyawan tersebut untuk bekerja dengan baik. Dengan demikian maka jelas dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja fisik yang baik, maka semangat kerja karyawan juga akan baik sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Untuk mempermudah penjelasan penelitian ini, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan pemahaman penelitian. Berikut gambar kerangka pemikiran dari penelitian ini.

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Model Konseptual Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PR. Ainur Jaya

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini penulis memberikan hipotesis:

H_1 : Diduga ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Rokok Ainur Jaya

H_2 : Diduga ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Rokok Ainur Jaya