

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung materi dalam penelitian ini berikut akan dikemukakan beberapa hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini. (Budiarta: 2009) dari hasil penelitian ini di dapatkan bahwa masalah lingkungan kerja karyawan khususnya untuk melihat faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yang meliputi kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan pada PT.Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Djombang Baru. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh nyata lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi baik secara parsial maupun secara serempak. Dan diketahui variabel bebas (lingkungan kerja) dalam bentuk penerangan sebesar 2,074 dan variabel (X5) yaitu musik mempunyai pengaruh nilai sebesar t-hitung 2,353 dan t-tabel sebesar 2,074.

Dari hasil analisis dengan menggunakan uji regresi berganda maka dapat diperoleh pengaruh yang paling besar antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Pabrik Gula Djombang Baru adalah pada variabel (X2) udara karena mempunyai nilai variabel sebesar 0,480 yang artinya apabila udara naik satu – satunya maka semangat kerja naik sebesar 0,840 dengan menganggap variabel lainnya tetap.

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu: variabel terikatnya adalah semangat kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada:

1. Variabel bebas

Pada penelitian sebelumnya, variabel bebas yang digunakan adalah kebersihan, udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan. Sedangkan pada penelitian ini variabel bebasnya menggunakan penerangan, udara, suara bising, tata warna, ruang gerak dan kemandirian kerja.

2. Obyek penelitian

Pada penelitian sebelumnya obyek penelitian dilakukan terhadap karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X (persero), Pabrik Gula Djombang Baru . Sedangkan pada penelitian ini dilakukan peneliti terhadap karyawan *Construction Division* PT. Catur Elang Perkasa.

2.2 Lingkungan Kerja Fisik

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Ahyari (2003 : 150) lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja. Render dan Heizer (2001 : 239) lingkungan kerja internal merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kinerja mereka.

Sedarmayanti (2002 : 130) menyebutkan bahwa lingkungan kerja internal adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya

baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Saydam (2011 : 266) lingkungan kerja internal merupakan keseluruhan sarana dan perasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Bertitik tolak dari pendapat-pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja internal adalah tempat di mana karyawan itu bekerja yang di dalamnya terdapat fasilitas-fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktivitas atau bekerja.

2.2.2 Faktor - faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (2006:5), yaitu:

1. Penerangan

Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Menurut Kepmenkes No.1405 tahun 2002, penerangan adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif. Penerangan adalah penting sebagai suatu faktor keselamatan dalam lingkungan fisik pekerja. Oleh sebab itu salah satu masalah lingkungan ditempat kerja yang harus diperhatikan yaitu pencahayaan.

Nilai pencahayaan yang dipersyaratkan oleh Kepmenkes No.1405 tahun 2002 yaitu minimal 100 lux. Menurut Suma'mur (2009), menyebutkan bahwa kebutuhan intensitas penerangan tergantung dari jenis pekerjaan yang

dilakukan. Pekerjaan yang membutuhkan ketelitian sulit dilakukan bila keadaan cahaya di tempat kerja tidak memadai.

Menurut Suma'mur (2009), sifat-sifat penerangan yang baik, yaitu:

1. Pembagian luminansi dalam lapangan penglihatan.
 2. Pencegahan kesilauan.
 3. Arah sinar.
 4. Warna.
 5. Panas penerangan terhadap kelelahan mata
2. Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah udara. Udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehinggalah menciptakan hasil yang optimal (Sedarmayanti, 2006;208).

Sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan. Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Bagaimana seorang staf administrasi dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat gerah. Hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya

konsentrasi dan tingkat stress karyawan. Mengenai kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara dijelaskan oleh Wignosubroto (1989:45) sebagai berikut:

a. Kelembaban

Kelembaban udara adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara. Kelembaban ini sangat berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Suatu keadaan di mana temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran.

b. Suhu Udara

Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuh tersebut. Produktivitas manusia akan mencapai tingkat yang paling tinggi pada temperatur sekitar 24-27°C.

c. Sirkulasi Udara

Udara disekitar kita dikatakan kotor apabila keadaan oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas-gas lainnya yang membahayakan kesehatan tubuh. Hal ini diakibatkan oleh perputaran udara yang tidak normal.

Kotoran udara disekitar kita dapat dirasakan dengan sesaknya pernafasan. Ini tidak boleh dibiarkan, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan cepat membuat tubuh kita lelah. Sirkulasi udara dengan memberikan ventilasi cukup akan membantu penggantian udara kotor dengan udara bersih. Seperti

yang diungkapkan oleh Wignjosoebroto (1990:50) pengaruh temperatur udara terhadap manusia bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1
Pengaruh Temperatur Terhadap Aktivitas Manusia

Temperature	Pengaruh Terhadap Manusia
Kurang lebih 49°C	Temperatur yang dapat ditahan sekitar 1 jam, tetapi jauh di atas tingkat kemampuan fisik dan mental. Lebih kurang 30°C aktiviatas mental dan daya tanggap cenderung membuat kesalahan dalam pekerjaan. Timbul kelelahan fisik dan sebagainya
Kurang dari 30°C	Aktivitas mental dan daya tanggap mulai menurun dan cenderung untuk membuat kesalahan dalam pekerjaan dan menimbulkan kelelahan fisik
Kurang lebih 24°C	Yaitu kondisi optimum (normal) bagi manusia
Kurang dari 24°C	Kelakuan ekstrim mulai muncul

Sumber: Wignjosoebroto (1990:50)

3. Suara bising

Suara atau kebisingan adalah semua suara atau bunyi yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat – alat proses produksi dan atau alat – alat kerja yang pada tingkat tertentu dapat menimbulkan gangguan pendengaran

(Suma'mur,2009). Nilai ambang batas kebisingan menurut KEPMENAKER No.Kep-51 MEN/1999 tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisika Di Tempat Kerja yang dapat diterima tenaga kerja tanpa mengakibatkan penyakit atau gangguan kesehatan dalam pekerjaan sehari-hari untuk waktu tidak melebihi 8 jam sehari atau 40 jam seminggu. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2006:26) ada tiga aspek yang menentukan kualitas suara bunyi yang bisa menimbulkan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

a. Lama bunyi

Lama waktu bunyi terdengar. Semakin lama telinga kita mendengar kebisingan maka semakin buruk akibatnya bagi pendengaran (tuli).

b. Intensitas kebisingan

Intensitas biasanya diukur dengan satuan desibel (dB), yang menunjukkan besarnya arus energi persatuan luas dan batas pendengaran manusia mencapai 70 dB (decibel).

c. Frekuensi

Frekuensi suara menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai de telinga kita setiap detik yang dinyatakan dalam jumlah getaran perdetik atau Hertz (HZ).

Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa telinga manusia memiliki batasan dalam pendengaran. Batas pendengaran manusia mencapai 70 dB (decibel), jika suara yang didengar manusia melebihi batas tersebut maka konsentrasi manusia akan mudah kabur. Gangguan – gangguan seperti ini hendaknya dihindari agar semangat kerja tetap stabil dan produktivitas kerja menjadi optimal.

4. Tata Warna

Warna adalah spektrum tertentu yang terdapat didalam suatu cahaya sempurna. Warna tidak hanya mempercantik tempat kerja tetapi juga memperbaiki kondisi – kondisi didalam dimana pekerjaan itu dilakukan (Moekijat,2002). Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan meata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang – kadang menimbulkan rasa senang, ceria, sumpek dan lainnya.

Masalah pewarnaan ini bukan hanya pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas, sehingga dapat juga pewarnaan mesin – mesin, peralatan, bahkan pewarnaan dari seragam yang mereka pakai perlu mendapat perhatian. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat – alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara. Selain warna yang tepat akan mencegah kesialuan yang mungkin akan timbul karena cahaya yang berlebihan (Liang Gie, 2004;216).

Menurut Nitisemito (2006;185) komposisi warna yang salah dapat pula mengganggu pemandangan. Sehingga dapat menimbulkan rasa tidak atau

kurang menyenangkan bagi mereka yang memandang. Dan rasa tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Pemilihan warna yang sesuai bukan hanya pada warna dinding saja, tetapi juga termasuk pewarnaan perabot, peralatan maupun perlengkapan, bahkan warna seragam yang dipakai karyawan juga harus diperhatikan. Dengan demikian akan timbul keseragaman komposisi warna yang enak dipandang mata.

Komposisi warna sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja. Bila komposisi warna kurang pas bisa menimbulkan rasa jenuh dan sumpek sehingga mengurangi kenyamanan dalam bekerja sehingga semangat kerja akan menurun yang dapat mengganggu produktivitas kerja. Menurut Sedarmayanti (2006:29), membagi warna berdasarkan pengaruhnya terhadap perasaan manusia, yaitu:

a. Warna merah

Bersifat dinamis dan merangsang, berpengaruh menimbulkan semangat kerja.

b. Warna kuning

Bersifat keanggunan, terang dan leluasa. Berpengaruh menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata.

c. Warna biru

Bersifat tenang, tentram dan sejuk. Berpengaruh mengurangi tekanan dan ketegangan.

5. Ruang Gerak

Tata ruang kerja adalah pengaturan ruangan kerja serta penyusunan alat – alat dan perabotan pada luas lantai dan ruang kerja yang tersedia untuk memberikan sarana bagi pekerja (Nuraida,2009). Barang – barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Jalan – jalan yang dipergunakan untuk lalu lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang – barang yang tidak pada tempatnya.

Menurut Assauri (1993:33) mengemukakan bahwa agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan.

Dari pendapat di atas mengenai ruang gerak yang ideal adalah ruang yang leluasa sehingga dapat membantu kelancaran kerja para karyawan. Ruangan yang sempit akan mengakibatkan lalu-lintas di tempat kerja menjadi semrawut, sehingga karyawan akan kehilangan semangat dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki ruang kerja belum tentu mampu meningkatkan gairah para karyawannya, karena tanpa tata ruang yang baik akan menghambat proses kerja.

6. Keamanan Bekerja

Secara umum keamanan adalah status seseorang dalam kondisi terlindungi baik secara fisik maupun psikologis dalam aktivitas kerjanya. Keamanan tidak

hanya mencegah rasa sakit dan cedera tetapi juga membuat individu merasa aman dalam aktifitasnya (Cravens,2000). Lingkungan kerja harus memenuhi syarat – syarat keamanan dari orang – orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum.

Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaanya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman. Nitisemito (2006:11) berpendapat bahwa apabila perusahaan dapat memberikan jaminan keamanan, ketenangan dalam bekerja maka akan timbul semangat kerja dan gairah kerja.

Pendapat mengenai keamanan bekerja di atas menggambarkan bahwa perusahaan bertanggung jawab akan kondisi karyawannya. Dorongan psikologis para karyawan dalam berkerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsenentrasi dalam bekerja. Konsentrasi yang tidak mendukung akan mengakibatkan semangat dan gairah menurun sehingga mengurangi produktivitas kerja.

Syarat-syarat untuk dapat bekerja dengan perasaan tentram, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu faktor fisik dan non fisik. Menurut Saksono oleh Simamora (2008;105) berpendapat bahwa segala sesuatu yang menyangkut faktor fisik yang menjadi kewajiban serta tanggung jawab perusahaan adalah tata ruangan kerja. Tata ruangan kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan

dan keselamatan bagi karyawan. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga dapat dihindarkan gangguan yang ditimbulkan terhadap karyawan.

2.3 Semangat Kerja

2.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suasana kerja yang positif yang terdapat dalam suatu organisasi dan terungkap dalam sikap individu maupun kelompok yang mendukung seluruh aspek kerja termasuk didalamnya lingkungan kerja, kerjasama dengan orang lain yang secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan.

Menurut Nitisemito (2002;150), semangat kerja sulit dipisah – pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja. Dengan meningkatnya semangat kerja karyawan maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktifitas pegawai. Menurut Lighten dalam Moekijat (2002;63) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan Siagian (2007;236) menjelaskan bahwa semangat kerja diukur dengan beberapa tanda positif dan negatif dalam sikap dan perilaku seseorang.

Untuk tanda positif yaitu kemampuan belajar dengan cepat, memberikan hasil pekerjaan dengan memuaskan dan mampu bekerja dalam tim, sedangkan

tanda negatif adalah sering datang terlambat, tidak tanggap terhadap pekerjaannya dan menunjukkan kecenderungan malas. Hasibuan (2005;94) menyatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan menurut Zainun (2004:91) yaitu komunikasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, partisipasi, motivasi dan kepemimpinan.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan – kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

2.3.2. Faktor Penentu Semangat Kerja

Menurut Nawawi (2003;73), faktor – faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.

3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
4. Suasana kerja atau lingkungan pekerjaan dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

2.3.3. Aspek –aspek Semangat Kerja

Aspek – aspek semangat kerja perlu dipelajari karena didalam aspek tersebut dapat mengukur tinggi rendahnya semangat kerja. Menurut Nitisemito (2002;156) faktor – faktor untuk mengukur semangat kerja adalah:

a. Absensi

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.

b. Kerjasama

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 ketesediaan untuk saling membantu diantara rekan sekerja sehubungan dengan tugas – tugasnya dan terlihat keaktifan dalam organisasi.

c. Kepuasan kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

d. Kedisiplinan

Suatu sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan dapat ditegakkan.

Didasarkan pada konsep mengenai dimensi semangat kerja dikemukakan oleh Blum (Azwar, 2002;67), yaitu:

- a. Sedikitnya perilaku agresif yang dapat menimbulkan frustrasi.
- b. Individu bekerja dengan suatu perasaan bahagia dan perasaan lain yang menyenangkan.
- c. Individu dapat menyesuaikan diri dengan teman – teman sekerjanya dengan baik.
- d. Egonya sangat terlibat dalam pekerjaannya.

Menurut Maier (2008;149) 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, serta memiliki semangat berkelompok. Ada empat aspek yang menunjukkan seseorang memiliki semangat kerja tinggi:

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. Keinginan atau minat karyawan bekerja mencerminkan adanya dorongan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Keinginan karyawan untuk bekerja dikatakan kuat bila karyawan melakukan bukan karena adanya perasaan cemas.

b. Kualitas untuk bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja tinggi maka tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran – kesukaran didalam pekerjaannya. Ini berarti ada ketekunan dan keyakinan bulat didalam dirinya. Keyakinan ini menurut Maier menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan memandang masa yang akan datang dengan baik. Individu tetap berusaha mencapai tujuan semula meskipun mengalami kesulitan, ini menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki kualitas untuk bertahan, ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa pekerja bukan hanya menghasilkan waktu saja, melainkan sesuatu yang penting.

c. Kekuatan untuk melawan frustrasi.

Menurut Maier menyatakan bahwa kekuatan melawan frustrasi berbeda dengan kualitas untuk bertahan, meskipun secara umum keduanya

mencerminkan bagaimana individu tersebut menghadapi rintangan yang ditemui selama bekerja. Pada aspek ini Maier melibatkan sesuatu hal yang menarik untuk mengeraahui semangat kerja individu, yaitu frustrasi.

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 disini menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar dapat mencapai tujuan bersama.

2.3.4. Gejala Turunnya Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi – indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito (2006:158), indikasi – indikasi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Rendahnya produktifitas kerja

Menurunnya produktifitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktifitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun maka karyawan dihinggap 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 sementara.

3. *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi.

Keluar masuk karyawan yang meningkat 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. Manajer harus waspada terhadap gejala – gejala seperti itu.

4. Tingkat kerusakan yang meningkat.

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan dimana – mana.

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan serta hal – hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidak puasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

7. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidak puasan, kegelisahan dan sebagainya.

Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung pada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Menurut Nitisemito (2006:160) ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Caranya dapat bersifat materi maupun non materi, seperti antara lain:

- a. Gaji yang cukup yaitu memberikan upah sesuai dengan upah minimum regional yang ditetapkan oleh pemerintah.
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani yaitu memberikan dispensasi atau kelonggaran pada hal – hal tertentu yang bersifat kerohanian seperti beribadah.
- c. Menciptakan suasana yang santai yaitu memperhatikan letak maupun perilaku yang tenang sehingga karyawan tidak merasa tegang dan grogi saat menjalankan pekerjaannya.
- d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian yaitu menempatkan karyawan pada posisi yang sama tidak memandang atasan dan bawahan.
- e. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat yaitu penempatan sesuai dengan keahliannya.
- f. Memberikan kepada mereka kesempatan untuk maju yaitu memberikan peluang – peluang bagi karyawan untuk melakukan sesuatu yang baru.
- g. Perasaan aman untuk mengadapai masa depan yaitu pemberian tunjangan atau Jamsostek bagi karyawan yang sakit.

- h. Usaha karyawan untuk mempunyai loyalitas yaitu biasanya dapat kita lihat dari hasil kerjanya.
- i. Sekali – kali karyawan perlu diajak berunding yaitu biasanya dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan karyawan.
- j. Fasilitas yang menyenangkan yaitu berupa alat – alat yang modern dan tidak memberatkan karyawan.

Menurut Carlaw,dkk (2003:47) menyatakan bahwa yang menjadi ciri - ciri semangat kerja yan tinggi adalah sebagai berikut:

1. Ceria.

Senyum dan tertawa mencerminkan kebahagiaan individu dalam bekerja. Walaupun individu tidak memperlihatkan senyum dan tawanya,tetapi didalam dirinya individu merasa tenang dan nyaman bekerja serta menikmati tugas yang dilaksanakan.

2. Memiliki inisiatif

Individu yang memiliki smengat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan.

3. Berfikir kreatuf dan luas.

Individu mempunyai ide – ide baru, dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide – idenya dalam menyelesaikan tugas.

4. Menyenangi apa yang sedang dilakukan

Individu lebih fokus terhadap pekerjaan daripada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan.

5. Tertarik dengan pekerjaannya.

Individu menaruh minat pada pekerjaannya karena sesuai keahlian dan keinginannya.

6. Bertanggung jawab.

Individu bersungguh – sungguh dalam menjalankan pekerjaan.

7. Memiliki kemauan bekerja sama.

Individu memiliki kesediaan untuk bekerja sama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.

8. Berinteraksi dengan atasan.

Adanya interaksi yang baik dengan atasan, sehingga karyawan merasa nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan.

Menurut Carlaw,dkk (2003:43) penjelasan diatas adalah tanda – tanda karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, namun semangat kerja yang rendah sering ditunjukkan dengan perilaku sebagai berikut:

- a. Menjadi sangat tenang karena tidak tertarik dengan pekerjaannya.
- b. Tidak bersosialisasi dengan rekan kerja.
- c. Sering datang terlambat dan pulang lebih awal.
- d. Kurangnya kinerja yang dimiliki karyawan.
- e. Menjadi mudah terganggu dari pekerjaan yang mereka kerjakan.

2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh karyawan untuk dapat bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga hasil dari pekerjaan mereka dapat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut *Mills, dkk* (1991 : 415) lingkungan kerja fisik yang baik harus memenuhi syarat-syarat seperti di bawah ini :

1. Penerangannya harus baik.
2. Suhu udara tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin.
3. Suasana kerja yang tenang
4. Pemilihan warna ruang yang tepat.
5. Ruang gerak yang lega.
6. Keamanan kerja yang baik.

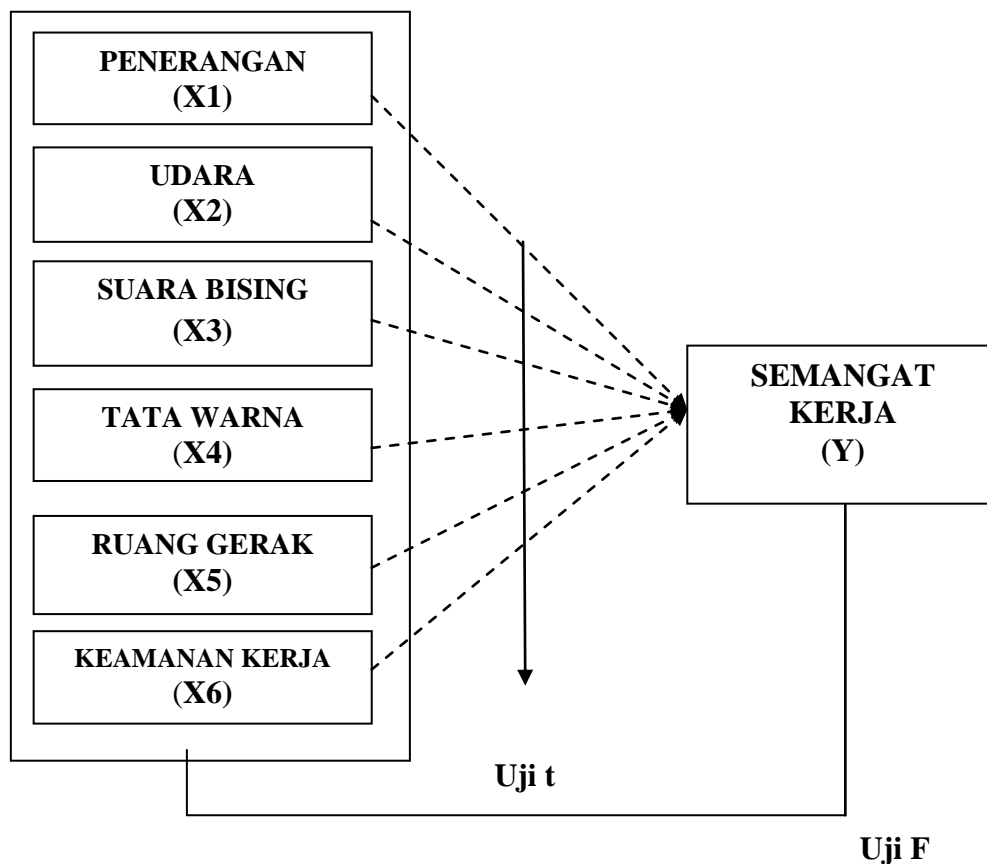
Dari 6 (enam) syarat-syarat lingkungan kerja fisik yang baik itu dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hal ini di kuatkan oleh pendapat Nitisemito (2000 : 163) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu upah, insentif, dan lingkungan kerja internal.

Dari pernyataan tersebut tercermin bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan memenuhi syarat-syarat lingkungan kerja internal yang baik dan tentunya setiap perusahaan berusaha agar para karyawannya memiliki semangat kerja yang tinggi yaitu dengan jalan memperhatikan faktor lingkungan kerja yang tinggi, maka perusahaan akan banyak

mendapatkan keuntungan atau dengan kata lain jika semangat kerja turun maka perusahaan akan mendapatkan kerugian.

2.5 Kerangka Berpikir

Berdasarkan tujuan penelitian dan landasan teori maka disusunlah kerangka berpikir serta hubungan antar variabel sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Faktor – faktor lingkungan kerja fisik (X)

Keterangan :

—————▶ : Secara Simultan

-----▶ : Secara Parsial

2.6. Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga faktor – faktor lingkungan kerja fisik yang terdiri dari penerangan, udara, suara bising, tata warna, ruang gerak, dan keamanan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan *construction division* PT. Catur Elang Perkasa Surabaya.
2. Diduga faktor – faktor lingkungan kerja fisik yang terdiri dari penerangan, udara, suara bising, tata warna, ruang gerak, dan keamanan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan *construction division* PT. Catur Elang Perkasa Surabaya.
3. Diduga faktor udara mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan *construction division* PT. Catur Elang Perkasa Surabaya.