

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini persaingan perusahaan semakin ketat sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang kuat dan cerdas. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi manusia merupakan salah satu unsur terpenting, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan optimal karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Guna mencapai tujuan organisasi suatu perusahaan diharuskan untuk meningkatkan potensi sumber daya manusianya dengan kemampuan keterampilannya bahkan dari segi kecerdasan emosional dan spiritualnya adalah suatu objek yang dapat menggerakkan jalannya perusahaan. Salah satu cara yang bisa meningkatkan sumber daya manusia adalah dengan selalu memberikan semangat kerja terhadap karyawan.

Semangat kerja merupakan salah satu dorongan yang menjadikan seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Lebih baik yang dimaksudkan dalam pekerjaan adalah lebih produktif yang dapat dilihat dari segi efektivitas dan efisiensi. Menurut Hariyanti dalam Darmawan (2019) semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja

sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama (Leighen, 2014 : 130).

Semangat kerja diperlukan bagi karyawan karena dengan adanya semangat kerja akan mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan atau pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin, dan sebagainya. Jadi, jelas bahwa semangat kerja pegawai sangat menguntungkan perusahaan karena pegawai dapat bekerja dengan lebih efisien. Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh semangat karyawannya dalam melaksanakan tugas masing-masing fungsinya. Setiap perusahaan harus selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi. Semangat kerja karyawan merupakan aset paling penting dalam suatu perusahaan, dalam hal ini perusahaan sebaiknya lebih teliti dalam menjaga sumber daya manusia yang dimiliki.

Semangat kerja karyawan yang tinggi cenderung merupakan suatu hal yang sangat diimpikan oleh setiap perusahaan. Semangat kerja yang dimaksud adalah karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi sebaliknya jika karyawan memiliki semangat kerja yang rendah akan sulit mencapai hasil yang maksimal. Karyawan akan mudah menyerah pada keadaan daripada berusaha untuk mengatasi kesulitan tersebut. Kurangnya semangat kerja karyawan dapat

disebabkan adanya masalah yang dihadapi oleh suatu organisasi seperti pengaruh kepemimpinan ditempatnya bekerja, adanya masalah yang dihadapi oleh suatu organisasi dan lingkungan yang kurang nyaman.

Salah satu indikator semangat kerja karyawan tercermin dari tingkat absensi karyawan. Adapun tingkat absensi karyawan pada PT. Tini Jaya Mandiri Renon tahun 2021 perbulan dapat disignifikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan
PT. Tini Jaya Mandiri
2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Presentasi Absensi (%)
	A	B	C	$D=B \times C$	E	$F=D-E$	$G=D \times 100\%$
1	Januari	75	20	1500	16	1248	1,07
2	Februari	75	25	1875	14	1285	0,75
3	Maret	75	20	1500	10	1179	0,67
4	April	75	22	1650	13	1239	0,79
5	Mei	75	25	1875	11	1394	0,59
6	Juni	75	23	1725	20	1375	1,16
7	Juli	75	22	1650	10	1438	0,61
8	Agustus	75	18	1350	19	1160	1,14
9	September	75	24	1800	21	1428	1,17
10	Oktober	75	21	1575	15	1358	0,95
11	November	75	25	1875	17	1324	0,91
12	Desember	75	19	1425	11	1113	0,77
Jumlah			264	19.800	177	15.541	10,85
Rata-rata			22	1.650	14,75	1.296	0,91

Sumber: PT. Tini Jaya Mandiri Renon Denpasar (2021)

Tabel 1.1 menunjukan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Tini Jaya Mandiri di Renon, Denpasar dari bulan Januari 2021 sampai bulan Desember 2021 adalah berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi adalah sebesar 0,91 persen. Menurut Mudiarta dkk, (2015:93) ahwa

tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Dapat dikatakan tingkat absensi karyawan pada PT. Tini Jaya Mandiri di Renon Denpasar sebesar 0,91 persen adalah rendah. Tingkat absensi karyawan yang rendah menunjukkan semangat kerja karyawan adalah tinggi.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan semangat kerja kepada karyawan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama (Yukl, 2015:9). Hal lain yang tidak boleh luput dalam diri seorang pemimpin adalah memberikan semangat kepada setiap bawahannya. Menurut Manullang (2016) kepemimpinan dijabarkan juga sebagai upaya dalam menggapai capaian tertentu dengan menggunakan usaha individu lainnya atau dapat juga diartikan kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan individu lain dalam melaksanakan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam suatu perusahaan termasuk birokrasi sangat penting, oleh karena pemimpinlah yang dapat membuat keputusan, memotivasi bawahan melaksanakan keputusan yang telah dibuat, dan pemimpinlah juga yang mengawasi pelaksanaan keputusan tersebut agar dapat tercapai tujuan yang telah ditentukan.. Kepemimpinan merupakan keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2018), Antari (2020), Damanik (2019) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Budiasa dan Susanti (2022) menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Selain kepemimpinan, faktor penentu semangat kerja selanjutnya adalah budaya organisasi. Menurut Luthans (2011) menyatakan budaya organisasi adalah sebagai pola pikir yang ditanamkan kepada pegawai baru yang dijadikan sebagai panutan untuk sehari-hari. Robbins dan Judge dalam Prima (2021) menyatakan budaya organisasi adalah sistem yang tercipta sebagai karakteristik dari sebuah organisasi yang keberadaannya menjadi pedoman dan dianut oleh anggotanya. Berdasarkan dua pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah falsafah atau keyakinan yang dimiliki secara bersama dan sifatnya mengikat yang merupakan representasi bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan suatu hal yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Budaya organisasi akan meningkatkan semangat kerja karyawan karena dengan adanya budaya organisasi akan berdampak pada meningkatnya perasaan saling memiliki, loyalitas, kepercayaan, dan mendorong untuk berpikir positif tentang mereka dan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge dalam Prima (2021) berpendapat bahwa faktor-faktor yang memengaruhi budaya organisasi diantaranya adalah tingkat daya pendorong pegawai untuk berinovasi dan mengambil risiko, tuntutan manajemen untuk lebih memusatkan terhadap hasil, keputusan manajemen

yang mempertimbangkan efek dari hasil terhadap individu, fokus kerja sama terhadap tim, dan tuntutan untuk bersikap kompetitif dalam menghadapi persaingan. Pentingnya budaya organisasi adalah budaya yang lebih luas memberikan pengaruh kuat pada struktur dan fungsi organisasi. Para peneliti organisasi sudah lama melihat setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda satu dengan lainnya meskipun mereka menjalankan fungsi yang sama.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudana, dkk (2021), Wulandari (2016), Nadzifah (2018) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wanggol, dkk (2020) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Faktor terakhir yang juga memengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik yang nyaman dan menyenangkan akan senantiasa membuat pegawai lebih bersemangat untuk bekerja dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila di dalam lingkungan kerja yang kurang baik sehingga menimbulkan perasaan yang tidak nyaman akan membuat karyawan menjadi tidak bersemangat untuk melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Sugiyarti (2012), lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Adapun aspek-aspek yang memengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011) di antaranya adalah kebisingan, keamanan, penerangan, suhu udara ruangan, fasilitas dan dekorasi tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja fisik dimana dia

bekerja maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga akan tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Karyawan merasakan bahwa lingkungan kerjanya baik atau buruk, menyenangkan atau tidak menyenangkan, mendukung atau justru menjadi tekanan tergantung dari bagaimana karyawan akan memandang, menafsirkan dan memberi arti terhadap sesuatu yang terjadi di dalam lingkungan kerjanya baik kondisi fisik maupun kondisi perusahaan dan hubungan interpersonal didalamnya.

Harapan bahwa setiap perusahaan membangun lingkungan kerja yang menyenangkan agar setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut mencintai pekerjaannya dan senang melakukan pekerjaannya sehingga akhirnya bisa bekerja pada tingkat optimal. Lingkungan kerja yang menyenangkan, rekan kerja yang kooperatif, pimpinan yang selalu memperhatikan keluhan kesah karyawannya, kebijaksanaan yang mempengaruhi kerja dan karier serta kompensasi yang adil merupakan dambaan bagi para karyawan sehingga bekerja menjadi lebih bersemangat dan memiliki komitmen yang tinggi. Tetapi dalam kenyataannya, penilaian baik atau buruknya lingkungan kerja fisik ditentukan oleh penilaian karyawannya. Seseorang mungkin menganggap lingkungan yang sama adalah buruk sedangkan yang lainnya menganggap baik. Hal ini disebabkan karena ada perbedaan pandangan masing – masing individu terhadap lingkungan kerja. Perbedaan ini dapat

terjadi karena masing – masing individu mempunyai kebutuhan kepentingan maupun harapan yang berbeda – beda antara satu dengan yang lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh, Putri (2018), Sudana, dkk (2021), Wulandari (2016), Nadzifah (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Antari (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

PT. Tini Jaya Mandiri adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang garmen dan exportir yang beralamat di Jalan Tukad Balian No. 148 Renon, Denpasar. PT. Tini Jaya Mandiri didirikan pada tanggal 6 Maret 1989 oleh Bapak Herri Wantono di Denpasar sebagai pemimpin perusahaan. Pada awal berdirinya, PT Tini jaya Mandiri yang berlokasi di jalan Tukad Balian no 148 Renon Denpasar ini hanya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang garmen dengan jumlah karyawan kurang lebih 30 orang yang mengkhususkan produksinya dalam fashion wanita dengan dijahit tangan manik-manik, payet dan bordir. Ruang lingkup perusahaan adalah memproduksi pakaian seperti atasan, rok, gaun, jaket, syal, terhadap tatanan adat saja. Seiring perkembangannya, PT. Tini Jaya Mandiri telah mampu memperkerjakan 75 karyawan pada saat ini.

Dari hasil observasi dan wawancara dengan karyawan PT. Tini Jaya Mandiri, terdapat berbagai masalah yang membuat semangat kerja karyawan cenderung menurun. Permasalahan pertama yaitu karyawan mengeluhkan pimpinan masih kurang dalam hal membina kerjasama dengan karyawan serta hubungan antara pimpinan dan bawahannya kurang terjalin dengan baik.

Perusahaan kurang dalam memfasilitasi dan mendorong karyawan dalam berinovasi, hal ini terlihat dari kurangnya kebebasan karyawan dalam memecahkan suatu permasalahan. Selain itu, keputusan pimpinan juga seringkali kurang mempertimbangkan kepentingan karyawannya sehingga seringkali kebijakan tersebut dirasa merugikan karyawan serta kurangnya program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan membuat karyawan merasa stagnan dan kurang berkembang serta tidak dapat menghadapi persaingan yang ada.

Permasalahan kedua yang terdapat di PT. Tini Jaya Mandiri yaitu budaya organisasi yang kurang, dimana adanya blok antara karyawan senior dan karyawan junior yang membuat ketidaknyamanan dalam bekerja dan karyawan pun mengalami penurunan semangat kerja. Tidak terdapatnya budaya organisasi saling menghargai dan adanya rasa segan untuk menegur atau menyuruh karyawan senior yang dilakukan oleh karyawan junior karena kedudukan jabatan yang dimilikinya. Selain itu kinerja organisasi dalam bentuk tim belum maksimal, sehingga ditemukan ada karyawan memiliki beban kerja dan tanggung jawab terlalu banyak, sebagian karyawan yang lain kurang memiliki tugas dan pekerjaan karena dianggap kurang cakap dan terampil. Kurangnya perusahaan membangun budaya organisasi secara sadar dan kurangnya kesadaran pimpinan akan pentingnya budaya organisasi berdampak pada semangat kerja karyawan yang tidak stabil.

Selain permasalahan kepemimpinan dan budaya organisasi yang terdapat di perusahaan PT. Tini Jaya Mandiri, kondisi lingkungan kerja fisik di PT. Tini Jaya Mandiri juga belum terpenuhi. Hal ini dapat terlihat dari ruangan tempat

bekerja yang masih terasa bising saat bekerja dan kurangnya kebersihan pada ruangan kerja. Selain itu masih ditemukan beberapa lampu yang tidak menyala sehingga mengganggu penerangan di ruangan. Karyawan juga mengeluhkan beberapa fasilitas seperti komputer dan *Air Conditioner* (AC) yang kurang berfungsi dengan baik sehingga mengganggu kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Pada musim hujan, terdapat bocor di beberapa bagian ruangan kerja PT. Tini Jaya Mandiri yang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Tini Jaya Mandiri Denpasar”.

1.2 Pokok permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan adalah :

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tini Jaya Mandiri di Renon Denpasar?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tini Jaya Mandiri di Renon Denpasar?
- 3) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tini Jaya Mandiri Renon Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tini Jaya Mandiri di Renon Denpasar.

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tini Jaya Mandiri di Renon Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tini Jaya Mandiri Renon Denpasar.

1.4 Kegunaan penelitian

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi untuk akademisi dan juga profesi dalam rangka mengkaji serta mengembangkan konsep serta teori yang digunakan tentang variabel apa saja yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Tini Jaya Mandiri Renon Denpasar dan juga untuk peningkatan wawasan sebelumnya agar nanti menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama.

2) Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini harapannya agar mampu tercipta gagasan tentang kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik sebagai sarana dalam perbaikan semangat kerja karyawan khususnya pada PT. Tini Jaya Mandiri Renon Denpasar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Theory

Penelitian ini menggunakan teori manajemen sumber daya manusia sebagai *Grand Theory*. Menurut Sofyandi (2013:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi– fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”. Menurut Sedarmayanti (2017:4), manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip: Sumber Daya Manusia adalah aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Menurut Widodo (2015:2) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang

tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana sumber daya manusia itu berada. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2012:170), kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartono (2014:71), kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Dubrin (2005), kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Menurut Sutarto (2006) kepemimpinan

adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Menurut Siagian (2002) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Nimran (2004) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau leadership adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki.

Salah satu faktor kepemimpinan saat ini adalah sifat, karakter atau cara seseorang di dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian kepemimpinan tersebut terdapat lima implikasi penting dari pengertian kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kepemimpinan menyangkut orang lain dalam hal ini karyawan yang menjadi bawahan
- 2) Kepemimpinan menyangkut kemampuan dan kecerdasan seseorang untuk menumbuhkan kerjasama, komitmen dan
- 3) Kesetiaan karyawan sehingga mereka bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

- 4) Kepemimpinan menyangkut kemampuan dan kecerdasan untuk mengadakan pembagian tugas dan tanggung jawab serta keberanian melimpahkan wewenang kepada orang lain.
- 5) Kepemimpinan menyangkut masalah pencapaian tujuan (tujuan individu, kelompok, organisasional dan tujuan kemasyarakatan). karena itu seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan dan kecerdasan di dalam merumuskan visi, misi, kebijakan, program serta memiliki kemampuan dan kecerdasan di dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah diputuskan terlebih dahulu.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang mempengaruhi orang lain atau mengontrol pikiran, perasaan, tingkah laku orang lain yang melakukan suatu pekerjaan agar tercapai hasil yang diinginkan.

2) Fungsi Kepemimpinan

Pendekatan perilaku membahas orientasi atau identifikasi pemimpin. Aspek pertama pendekatan perilaku kepemimpinan menekankan pada fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompoknya. Agar kelompok berjalan dengan efektif, seseorang harus melaksanakan dua fungsi utama : (1) fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (*Task-related*) atau pemecahan masalah, dan (2) fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (*group-maintenance*) atau sosial. Fungsi pertama menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat. Fungsi kedua mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih

lancar – persetujuan dengan kelompok, penengahan perbedaan pendapat, dan sebagainya.

3) Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut Hasibuan (2012:170) adalah

- a) Keteladanan, yaitu pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.
- b) Instruksi kerja, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.
- c) Kemampuan mendengar saran, yaitu pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.
- d) Ketrampilan berkomunikasi, yaitu pemimpin memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada karyawan.
- e) Pembagian tugas, yaitu pimpinan harus bisa beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas.
- f) Ketegasan dalam bertindak, yaitu pimpinan dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.

2.1.3 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem berbagai arti yang dilakukan oleh semua anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Robins dan Judge dalam Sulaksono Hari (2015:2) budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan. Menurut Yamin (2014) budaya organisasi merupakan kebiasaan - kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma - norma perilaku dan diikuti oleh para anggota dalam organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu simbol, ideologi, ritual yang mencakup nilai-nilai yang dianut dan dipahami oleh setiap anggota organisasi dan dijadikan suatu tolak ukur untuk menilai apakah tindakan anggota organisasi menyimpang atau tidak dari nilai yang dianut organisasi. Menurut Ismail Nawawi (2013:2) budaya merupakan bentuk sikap orang dalam pekerjaan mereka, hal ini berarti produk perjanjian psikologi antara individu dan organisasi. Organisasi didefinisikan sebagai sekelompok orang yang terikat secara formal dalam hubungan atasan dan bawahan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama pula. Budaya organisasi (*Organizational Culture*) adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Dari pendapat para ahli tersebut dapat

dikatakan budaya organisasi adalah nilai-nilai yang ada dalam organisasi dan sudah menjadi norma atau kebiasaan yang dijalankan oleh setiap individu dalam organisasi.

2) Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Supartha (2010:20), fungsi utama budaya organisasi adalah sebagai berikut.

- a) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.

Batas pembeda ini terbentuk karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok, yang tidak dimiliki oleh organisasi atau kelompok lainnya.

- b) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi

Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif karyawan. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.

- c) Mempromosikan stabilitas sistem sosial.

Hal ini menggambarkan lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

- d) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim, dan diberi kuasanya karyawan oleh organisasi, maka bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.

e) Sebagai integrator.

Sebagai organisasi dapat dijadikannya sebagai integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh perusahaan-perusahaan besar dimana disetiap unit terdapat sub budaya baru. Demikian pula, dapat dipersatukannya kegiatan para anggota organisasi yang terdiri atas sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.

f) Membentuk perilaku bagi karyawan.

Fungsi ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.

g) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.

Masalah utama yang sering dihadapi organisasi adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan integrasi internal. Diharapkan budaya organisasi dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut.

h) Sebagai acuan dalam menyusun rencana perusahaan.

Fungsi budaya organisasi adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut.

i) Sebagai alat komunikasi

Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi.

j) Sebagai penghambat berinovasi.

Budaya organisasi dapat juga sebagai penghambat dalam berinovasi. Ini bisa terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal.

3) Nilai-nilai Budaya Organisasi

Nilai-nilai budaya organisasi dapat mencerminkan falsafah dan misi organisasi, tujuan, standar dan larangan-larangan. Solusi ini dapat berjalan secara berkesinambungan dan menjadi bagian budaya organisasi menyebutkan nilai-nilai budaya organisasi dibagi menjadi dua, nilai subjektif dan nilai objektif. (Ismail Nawawi, 2013 : 167)

(a) Nilai Subjektif

Nilai subjektif, yaitu sesuatu yang oleh seseorang dianggap dapat memenuhi kebutuhan pada suatu waktu dan oleh karena itu ia berkepentingan atasnya, disebut bernilai atau mengandung nilai bagi yang bersangkutan. Aspek Subjektif meliputi:

- (1) Umur (belum dewasa, dewasa, matang).
- (2) Latar belakang pribadi (jenis dan tingkat pendidikan).
- (3) Latar belakang sosial budaya (budaya daerah, budaya nasional).
- (4) Tingkat intelegensi (rendah, normal, superior dan jenius)
- (5) Agama dan kepercayaannya sebagai keyakinan yang mempengaruhinya.

(b) Nilai objektif

Nilai objektif adalah sesuatu hal yang mengandung nilai. Suatu sistem nilai objektif dapat dikonstruksikan berdasarkan kategori nilai tertentu, seperti “penting” didasarkan pertimbangan kebutuhan, “baik” didasarkan moral atau kesadaran etika. “benar” didasarkan pertimbangan agama atau logika. Nilai objektif dibedakan berdasarkan fakta sebagai berikut :

- (c) Nilai etika, yakni menyangkut hal baik dan buruk dalam hubungannya dengan kegiatan perbuatan manusia.
- (d) Nilai estetika, yakni berkenaan dengan keindahan bagus dan jelek.
- (e) Nilai intelek, yakni berkaitan dengan logika dan pengetahuan.
- (f) Nilai agama, yang berhubungan dengan perintah dan larangan Tuhan yang ada dalam kitab suci.
- (g) Nilai sosial, yakni menyangkut hubungan antara manusia dan pergaulan hidup.

4) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015:03) indikator budaya organisasi dapat diukur dengan :

a) Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

b) Nilai Dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai dianggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

c) Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

d) Iklim Organisasi

Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik

karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

2.1.4 Lingkungan kerja fisik

1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun swasta, faktor lingkungan kerja fisik memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan aktivitas-aktivitas organisasi, mengingat hal ini sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang bersih, tenang, nyaman, akan dapat meningkatkan semangat kerjakaryawan, demikian juga sebaliknya bilakondisi lingkungan kerja kurang, seperti: bising, kotor dan sebagainya akan mengakibatkan kejenuhan kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas organisasi sehingga dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen.

Menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2014) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua

keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lebih lanjut dikatakannya, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Menurut Sarwono (2014) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perusahaan, yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja fisik sangat berperan penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi, apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan kinerja karyawan akan menurun dan produktivitas perusahaan akan berkurang.

2) Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya didalam melaksanakan tugas-tugasnya. Melihat luasnya pengertian lingkungan kerja, maka

disesuaikan dengan penelitian dan objek penelitian, dimana faktor-faktor lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut :

(a) Kebersihan

Dalam masyarakat dikenal suatu ungkapan yaitu kebersihan merupakan pangkal kesehatan. Demikian juga dalam suatu perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab kebersihan lingkungan kerja tentu akan menimbulkan rasa senang dan tenang bagi karyawan di dalam bekerja dan ini akan menimbulkan karyawan bersemangat dan bergairah.

Dapat dibayangkan bila bekerja disuatu tempat yang penuh dengan kotoran dan bau yang tidak sedap, apabila pekerjaan tersebut memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi, maka karyawan akan merasa terganggu sehingga pekerjaannya tidak dapat diselesaikan dengan baik. Tercipta kebersihan bukanlah semata-mata merupakan tanggung jawab dari para petugas saja, tetapi merupakan bersama termasuk karyawan.

(b) Penerangan

Penerangan dalam ruangkerja memegang peranan yang penting didalam meningkatkan kegairahan dan produktivitas kerja karyawan. Dengan penerangan yang baik maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang baik.

Menurut Assauri mendefinisikan keuntungan-keuntungan yang diperoleh akibat dari adanya sistem penerangan yang baik adalah :

- (1) Menaikan produksi dan menekan biaya
- (2) Mengurangi tingkat kecelakaan
- (3) Mempertinggi semangat dan kegairahan kerja para karyawan
- (4) Mengurangi kerusakan barang dalam proses
- (5) Memudahkan pengamatan/pengawasan
- (6) Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan pabrik secara utuh.
- (7) Lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerjayang telah lanjut usia dan mengurangi ketegangan mata diantara pekerja.

Dari berbagai keuntungan yang didapat dengan adanya penerangan yang baik di dalam ruangan kerja perusahaan, perlu diingatkan bahwa penerangan ini adalah merupakan salah satu faktor tertentu. Walaupun penerangan sudah baik kalau faktor-faktor lain tidak diperhatikan maka manfaat diatas tidak akan dapat direlisir dan sebaliknya. Apabila faktor lain sudah baik akan tetapi peneranganruang kerja tidak memenuhi syarat maka akan terjadi kepincangan didalam proses produksi.

(c) Suhu udara

Temperatur ruangan kerja karyawan merupakan salah satu faktoryang mempengaruhi lingkungan kerja fisik tempat kerja karyawan, suhu udaha yang terlalu lembab atau terlalu panas akan dapat menurunkan kegairahan kerja berarti pula menurunnya tingkat

produktivitas karyawan, untuk itu perusahaan sedapat mungkin mengadakan pengaturan suhu udara, agar produktivitas dapat dipertahankan atau ditingkatkan.

Nitisemito mengatakan bahwa cara yang dapat ditepuh didalam pengaturan suhu udara antara lain dengan mengadakan :

- (1) Ventilasi-ventilasi yang cukup baik pada gudang maupun pada pabrik-pabrik.
- (2) Pemasangan kipas angin
- (3) Pemasangan AC (*Air Conditioner*)

Untuk dapat menimbulkan pertukaran udara yang cukup pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi yang cukup lebar, akan tetapi dalam pengaturan ventilasi ini harus naik, sebab jika terlalu banyak ventilasi akan dapat menimbulkan angin kencang sehingga banyak karyawan yang sakit. Di samping ventilasi yang harus diperhatikan juga kipas angin atau konstruksi bangunan, serta tersedianya pengaturan suhu udara atau AC (*Air Conditioner*).

(d) Suara Bising

Pada umumnya siapapun tidak senang dengan suara bising, karena suara bising tersebut dapat mengganggu seseorang di dalam melaksanakan tugas, dengan terganggunya didalam melakukan pekerjaan maka hasil pekerjaan, baik dari segi jumlah maupun kualitas akan menurun. Kemampuan perusahaan didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising

tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu perusahaan.

Suara bising dapat dihindari dengan suatu tindakan sebagai berikut antara lain :

- (1) Mengurangi intensitas dan bunyi itu pada sumbernya dengan mengadakan perubahan-perubahan atau modifikasi mesin secara mekanis.
- (2) Mencegah terpancarnya atau meluasnya suara bising tersebut dengan mengisolasi atau menutup rapat-rapat suara bising tersebut.
- (3) Menghindari adanya alunan suara yang memantulakn dengan jalan menyerap suara itu dengan bahan-bahan penyerap suara seperti rock wall atau fiber glass.

(e) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika ditempat kerja karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

Dalam hal ini terutama keamanan terhadap milik pribadi misalnya : kendaraan atau sepeda motor milik para karyawan. Pada saat bekerja karyawan tersebut tidak dapat mengawasi kendaraannya, jika seandainya keadaan rawan atau sering terjadi pencurian, maka

karyawan akan gelisah di dalam menjalankan tugasnya. Hal ini jelas akan menyebabkan menurunnya kegairahan kerja karyawan, akibat lebih lanjut dari hal ini maka tingkat produktivitas akan turun. Oleh karena hal tersebut pihak perusahaan agar terus dapat menciptakan rasa aman pada karyawan sehingga mereka tidak terganggu di dalam menjalankan tugas-tugasnya serta agar pikiran karyawan hanya terpusat pada pekerjaannya saja.

(f) Ruang gerak yang diperlukan

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin bekerja jika tempat yang tersedia tidak cukup untuk bekerja bebas untuk bergerak tanpa diganggu oleh tumpukan-tumpukan bahan serta teman-teman sekerjanya. Dengan adanya kepadatan tempat kerja serta ruang gerak yang sempit dapat mengakibatkan buruk bagi keselamatan dan kesehatan karyawan. Oleh karena itu ruang gerak untuk tempat tempat bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan. Disamping itu juga, perusahaan harus menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

(g) Penggunaan Warna

Menurut Alex S. Nitisemito menyatakan bahwa masalah warna pengaruh cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, akan tetapi banyak perusahaan atau instalasi yang

sampai saat ini kurang memperhatikan masalah warna. Dalam pengaturan warna hendaknya dapat memberikan kegairahan kerja karyawan, untuk ruangan kerja hendaknya warna yang dingin atau lemban, seperti coklat tua atau krem, abu-abu atau hijau muda.

Warna putih baik dipakai untuk ruangan yang sempit karena ruangan tersebut akan tampak lebih luas, bersih serta dapat membantu pekerjaan yang memerlukan ketelitian. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan tetapi juga masalah komposisi warna yang salah akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi mereka yang melihatnya. Selanjutnya rasa tidak senang ini akan dapat menurunkan kegairahan kerja karyawan, misalnya warna biru disejajarkan dengan warna ungu salah satu akan tampak suram, meskipun warna tersendiri-sendiri akan kelihatan lebih indah. Masalah warna ini bukan hanya untuk dinding, namun termasuk juga warna mesin-mesin, peralatan dan warna seragam dari para karyawan perusahaan.

Sistem penerangan pada perusahaan yang mempergunakan dinding/atap sebagai pembauran sinar, maka pembauran sinar kembali sangat dipengaruhi oleh warna yang dipergunakan dalam ruangan kerja pada karyawan tersebut, sehingga akan dapat menimbulkan penerangan yang baik.

3) Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator untuk mengukur lingkungan kerja fisik seperti yang digunakan oleh Sedarmayanti dalam Ryan Aditya (2022;205), adalah sebagai berikut :

a) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

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

b) Sirkulasi udara di tempat kerja

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.

c) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan adalah 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

d) Kebersihan di tempat kerja

Kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Setiap lembaga maupun organisasi diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para karyawannya. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan melainkan seluruh karyawan yang ada dalam lembaga tersebut, sehingga setiap lembaga diharapkan dapat menegakan disiplin yang tegas mengenai kebersihan.

e) Keamanan di tempat kerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperlihatkan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan

ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.5 Semangat Kerja Karyawan

1) Pengertian Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja karyawan (moril kerja) adalah kemampuan sekelompok orang bekerja sama dengan giat dan konsekuensi dalam mengejar tujuan bersama. Penggunaan yang lazim menyatakan semangat menunjukan iklim dan suasana pekerjaan. Menurut S.P Hasibuan (2018:94), 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 berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Menurut Muhammad Busro (2018:325) menyatakan bahwa semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beranekaragam yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan kerjasama dengan orang lain secara maximal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi perusahaan. Dengan meningkatkan semangat kerja, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi begitu juga absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan karyawan akan diperkecil.

Semangat kerja menurut Bentley dan Rempel dalam Majorsy (2007) adalah ketertarikan profesional dan antusiasme yang ditunjukkan seseorang yang mengarah pada prestasi individual serta tujuan kelompok dalam situasi kerja yang ada. Perusahaan atau instansi akan mendapat banyak keuntungan bila setiap individu yang bekerja didalamnya memiliki semangat atau kegairahan kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi biasanya akan dapat dilihat dari kesediaan individu untuk bekerja dengan sepenuh hati. Semangat kerja yang baik dapat dihubungkan dengan motif dan hasil kerja yang baik. Sedangkan semangat kerja yang rendah biasanya dihubungkan dengan kekecewaan, keengganan, kekurangan akan dorongan serta hasil kerja yang kurang baik. Sebab turunya semangat kerja banyak sekali di antaranya bisa jadi karena upah yang terlalu rendah, insentif yang kurang terarah, serta lingkungan kerja yang buruk. Turunya semangat kerja yang dimiliki seseorang akan berdampak pada keterlibatannya terhadap pekerjaan dan organisasinya. Semangat kerja yang rendah diasumsikan dapat menurunkan loyalitas karyawan terhadap organisasinya. Menurut Muchinsky dalam Triadityo (2012), mengatakan bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Suasana kerja pada umumnya menjadi faktor penentu yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan. Misalnya saja, terciptanya suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja, dan juga suasana ruang kerja yang kondusif. Hal tersebut dapat

memberikan reaksi positif bagi karyawan untuk membangkitkan semangat dan kegairahan kerja.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok kerja karyawan yang menunjukkan kesungguhannya dalam melaksanakan sebuah bentuk usaha sehingga mendorong karyawannya untuk bekerja secara giat dan bertanggungjawab untuk mencapai hasil usaha yang dituju, didalam sebuah perusahaan hasil usaha semangat kerja karyawan biasanya diukur dengan gaji yang cukup, mendapatkan perhatiannya dari atasan, penempatan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya, lingkungan yang kondusif dan nyaman, serta pemberian insentif berupa reward, semangat kerja yang tinggi dapat dilihat dengan kehadiran karyawan di suatu perusahaan.

2) Indikasi Meningkatnya Semangat Kerja

Indikasi-indikasi karyawan suatu perusahaan memiliki semangat kerja yang tinggi adalah:

- (a) Di kalangan karyawan tumbuh dan berkembang kesediaan karyawan untuk bekerja sama didalam berbagai aspek kegiatan yang menyangkut fungsinya masing-masing.
- (b) Di kalangan karyawan terlihat suasana senang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya diperusahaan yang bersangkutan sehingga kondisi ini akan menyebabkan rendahnya tingkat absensi, keluhan-keluhan cenderung tidak muncul di kalangan karyawan dan kesetiaan meningkat.

- (c) Tumbuh dan berkembang stabilitas perusahaan sehingga semakin meningkat kemampuan perusahaan menghadapi segala tantangan-tantangan yang muncul dalam persaingan yang semakin ketat.
- (d) Dengan adanya indikasi-indikasi tersebut diatas, maka kepercayaan dan citra perusahaan semakin meningkat, yang akhirnya menumbuhkan rasa bangga dikalangan karyawan terhadap perusahaan (Gorda, 2006 : 122).

3) Indikasi Menurunnya Semangat Kerja

Apabila semangat kerja karyawan merosot, maka akan dapat berdampak negatif terhadap kelangsungan perusahaan. tentu saja tidak satupun pimpinan perusahaan akan mengharapkan hal ini terjadi. Indikasi-indikasi turunnya/rendahnya semangat kerja karyawan adalah :

(a) Turun/rendahnya produktivitas

Produktivitas kerja yang turun dapat terjadi karena semangat kerja menurun seperti kemalasan dan penundaan pekerjaan.

(b) Tingkat absensi yang naik/tinggi

Tingkat absensi naik merupakan salah satu indikasi semangat kerja menurun.

(c) *Labour Turn Over* yang tinggi

Keluar masuknya karyawan disebabkan karena ketidaksenangan dalam pekerjaan.

(d) Tingkat kerusakan yang tinggi

Naiknya tingkat kerusakan menunjukkan perhatian dalam pekerjaan berkurang sehingga terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan. Ini menunjukkan semangat kerja karyawan turun.

(e) Kegelisahan dimana-mana

Kejenuhan dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan kerja, keluh kesah serta hal-hal yang lain.

(f) Tuntutan yang sering kali terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan pada tahap tertentu.

(g) Pemogokan

Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, hal ini merupakan indikator paling kuat menunjukkan rendahnya semangat kerja (Nitisemito, 2008 : 162).

4) Cara-cara meningkatkan semangat kerja adalah :

(a) Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian cukup ini sangat relatif sifatnya. Besar gaji yang diberikan kepada karyawan mempunyai pengaruh terhadap kegairahan kerja.

(b) Sekali perlu menciptakan suasana santai

Suasana kerja yang rutin seringkali menimbulkan kebosanan dan ketegangan. Untuk menghindari hal-hal seperti itu, perusahaan perlu sekali menciptakan suasana santai pada waktu tertentu.

(c) Harga diri perlu mendapat perhatian

Perusahaan yang baru biasanya mempunyai karyawan ahli uang hasil kerjanya dapat diandalkan.

(d) Tempatkan posisi karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat. ArTinia tempatkan mereka pada pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka masing-masing.

(e) Memberikan kesempatan kepada mereka untuk maju

Semangat dan kegairahan kerja karyawan akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju, sebaliknya, jika mereka tidak mempunyai harapan untuk maju dalam perusahaan, semangat dan kegairahan kerjanya akan menurun.

(f) Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan

Semangat dan kegairahan kerja karyawan akan terpuruk jika mereka mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka.

(g) Usahakan karyawan mempunyai loyalitas

Kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab dapat menciptakan gairah/semangat kerja.

(h) Sekali-kali karyawan perlu pula diajak berunding

Dengan mengikut-sertakan mereka berunding, perasaan bertanggung jawab akan timbul sehingga mereka melaksanakan kebijaksanaan baru tersebut dengan lebih baik.

(i) Pemberian insentif yang terarah

Agar perusahaan dapat memperoleh hasil secara langsung, selain cara-cara yang telah disebutkan diatas dapat pula ditempuh sistem pemberian insentif kepada karyawan (Nitisemito, 2008 : 167).

5) Indikator Semangat Kerja

Menurut Ajeng Praptiwi (2017) menyatakan bahwa indikator-indikator dari semangat kerja adalah:

1. Naiknya produksi perusahaan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan, dan sebagainya. Hal ini akan meningkatkan produksi. Meskipun produksi bertambah tetapi dapat juga tingkatnya rendah. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produksi perusahaan tinggi atau tidak.

2. Tingkat absensi yang rendah

Tingkat absensi yang rendah juga merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah.

3. Tingkat perpindahan karyawan yang menurun

Tingkat keluar masuk karyawan yang menurun merupakan indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat

keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalan perusahaan.

4. Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja para karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenangan bekerja, dan hal-hal lainnya.

2.2 Hasil penelitian sebelumnya

1. Sudana & Sugianingrat (2021).

Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada BPR Angsa Sedanayoga di Batubulan Gianyar. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 41 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformatif, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada BPR Angsa Sedanayoga di Batubulan Gianyar secara parsial. Saran dalam penelitian ini adalah agar manajemen BPR Angsa Sedanayoga lebih memperhatikan semangat kerja karyawan dari segi gaya kepemimpinan transformatif, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama - sama meneliti tentang variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini adalah dilakukan pada tahun 2021. Objek pada penelitian ini adalah BPR Angsa Sedanayoga di Batubulan Gianyar.

2. Arini & Hartati (2022)

Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar yang berjumlah 35 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan dan waktu penelitian dilakukan pada tahun 2022. Perbedaan pada penelitian ini adalah tempat penelitian yang dilakukan pada PT. Cipta Griya Dewata Denpasar. Objek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cipta Griya Dewata Denpasar.

3. Putri (2018)

Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BPR Ady Bondowoso. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis ada dan tidak pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR ADY Bondowoso. Yang telah diambil sampelnya sebanyak 37 dari populasinya yang juga 37. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Persamaan

pada penelitian ini adalah sama - sama meneliti tentang variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini adalah tahun penelitian yang dilakukan pada tahun 2018. Tempat penelitian pada penelitian ini adalah PT. BPR ADY Bondowoso. Objek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR ADY Bondowoso yang berjumlah 37 orang.

4. Santika & Antari (2020)

Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Bhyangkara Denpasar. Teknik pengambilan sampel adalah proportional sampling. Sampel penelitian ini berjumlah 99 orang. Data primer penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi, studi kepustakaan, dan penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan bahan penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang variabel lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Perbedaan pada

penelitian ini adalah tahun penelitian yang dilakukan pada tahun 2020. Tempat penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. Objek penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar.

5. Wulandari (2017)

Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Karanganyar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Karanganyar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sehingga yang digunakan berjumlah 42. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan metode angket yang didukung dengan metode dokumentasi. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pada penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang variabel lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini adalah tahun penelitian dilakukan pada tahun 2017. Tempat penelitian dilakukan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Karanganyar. Objek penelitian pada

penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah Karanganyar.

6. Prasojo (2017)

Dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Wonogiri). Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi karyawan PD. BPR BKK Wonogiri sebanyak 50 orang karyawan, dengan sampel sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau total sampling. Metode pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis uji instrument data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda. Berdasarkan hasil perhitungan dari uji t, uji F menunjukkan variabel kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja. Perbedaan pada penelitian ini adalah tahun penelitian dilakukan pada 2017. Objek peneletian ini adalah karyawan PD. BPR BKK Wonogiri sebanyak 50 orang karyawan. Tempat penelitian ini dilakukan di PD. BPR BKK Wonogiri.

7. Mashudi, dkk (2018)

Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Sung Hyun Indonesia Di Pasuruan. Serta untuk mengetahui apakah

diantara variabel insentif, kepemimpinan, dan budaya organisasi yang pengaruhnya paling signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Responden penelitian yang digunakan sebanyak 95 karyawan. Metode pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (Statistical Program for Social Sciencei) versi 25 for windows. Hasil penelitian berdasarkan uji parsial menunjukkan bahwa insentif, kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap semangat karyawan. Perbedaan pada penelitian ini adalah tahun penelitian dilakukan pada 2018. Objek penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Sung Hyun Indonesia Di Pasuruan. Tempat penelitian dilakukan di PT. Sung Hyun Indonesia Di Pasuruan.

8. Putra (2019)

Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Guru Pada MTs Al-Huda Pekanbaru. Penelitian dalam menganalisa data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, peneliti menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu analisis tentang pengaruh antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang mengajar Pada MTs Al-Huda Pekanbaru yang berjumlah 47 guru. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja dan

budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Guru Pada MTs Al-Huda Pekanbaru. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap semangat kerja. Perbedaan pada penelitian ini adalah tahun penelitian dilakukan pada 2019. Objek pada penelitian ini adalah seluruh Guru Pada MTs Al-Huda Pekanbaru. Tempat penelitian dilakukan di MTs Al-Huda Pekanbaru.

9. Darmawan (2019)

Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di KSP. Tat Twam Asi Denpasar, jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 orang karyawan, dengan metode sampel jenuh/ sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis menggunakan teknik analysis regresi linear berganda. Pada observasi awal ditemukan bahwa pada KSP. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang variabel lingkungan kerja fisik terhadap semangat karyawan. Perbedaan pada penelitian ini adalah tahun penelitian dilakukan pada 2019. Objek penelitian ini adalah karyawan KSP. Tat Twam Asi Denpasar, jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 orang karyawan. Tempat penelitian ini dilakukan di KSP. Tat Twam Asi Denpasar.

10. Hakim, dkk (2022)

Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Riset ini dilaksanakan bertujuan mendiskripsikan kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan pada Semangat Kerja. Jenis penelitian ini dapat digolongkan dalam riset eksplanatory dan kuantitatif. Populasi pada riset ini merupakan keseluruhan karyawan yang berjumlah 32 orang dan seluruhnya menjadi responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel sensus. Data dikumpulkan dengan studi kepustakaan dan kuesioner. Uji statistik memakai model analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan pada semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada semangat kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah dilakukan pada tahun 2022. Penelitian ini sama – sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap semangat kerja. Perbedaan pada penelitian ini adalah objek penelitian dilakukan kepada karyawan CV. Zaroha Kopi Liberika Meranti yang berjumlah 32 orang. Tempat penelitian ini dilakukan di CV. Zaroha Kopi Liberika Meranti.

11. Gangga (2018)

Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Depo Bagus Bangunan Gianyar. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan terhadap semangat kerja karyawan secara parsial dan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan terhadap semangat

kerja karyawan secara simultan pada Depo Bagus Bangunan di Gianyar dengan 34 responden dalam penelitian ini. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner. Metode analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan analisis, diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja. Perbedaan pada penelitian ini adalah penelitian dilakukan pada tahun 2018. Objek penelitian ini yaitu karyawan pada Depo Bagus Bangunan di Gianyar. Tempat penelitian ini dilakukan di Depo Bagus Bangunan di Gianyar.

12. Candra (2020)

Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatif (explanatory research) dan pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu sebanyak 66 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang. Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini adalah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti tentang

variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan. Perbedaan pada penelitian ini adalah penelitian dilakukan pada tahun 2020. Objek pada penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. Tempat penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu.

13. Purnomo (2019)

Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Gujati 59 Utama di Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini menggunakan sampel 68 responden karyawan dengan teknik Sampling Jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah uji analisis regresi linier berganda dengan uji t ditunjukan bahwa masing-masing variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah sama – sama meneliti variabel kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini adalah tahun penelitian dilakukan pada 2019. Objek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Gujati 59 Utama. Tempat penelitian dilakukan di PT. Gujati 59 Utama.

14. Nadzifah (2018)

Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi pada Semangat Kerja Karyawan PT Industri Jamu Borobudur Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Industri Jamu Borobudur Semarang sebanyak 158 karyawan. Teknik

pengambilan sampel menggunakan metode *proportionate random sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 113 responden. Pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini adalah semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

