

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARA  
SANTAN PERTAMA DI GUNUNG PUTRI, BOGOR**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu

Program Studi Manajemen



**Oleh:**

**Erma**

**2014511038**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**

**PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1**

**JAKARTA**

**2018**



## ABSTRAK

Lingkungan kerja dan Semangat kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang di duga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Kara Santan Pertama. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka di lakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kara Santan Pertama.

Penelitian di lakukan di PT Kara Santan Pertama dengan mengambil 40 karyawan sebagai sampel penelitian yang di hitung menggunakan metode sampling: simple random sampling. Pengambilan data di lakukan dengan instrument kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian di lakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda di gunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis di lakukan dengan uji- t dan uji- f.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang di ajukan, yaitu: 1) Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig  $0,03 < 0,005$ ; 2) Semangat kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai sig hitung  $0,990 > 0,005$ ; 3) Lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig  $0,011 < 0,05$ .

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan di sarankan agar di lakukan upaya memperbaiki lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan tidak perlu di perhatikan di karenakan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci :

Lingkungan kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## ABSTRACT

*Work environment and Morale are two of the factors that are considered to be relatively large in affecting employee performance at PT Kara Santan Pertama. To prove the influence of both then in doing this research with the aim to know the influence of work environment and morale towards employee performance at PT Kara Santan First.*

*Research done in PT Kara Santan First by taking 40 employees as a sample of research that is calculated using the method of sampling: simple random sampling. Data retrieval was done with a closed questionnaire instrument of five scoring scales from strongly disagree to strongly agree. The research was done quantitatively by describing the research data and doing inference analysis. The simple and multiple regression analysis was used as the analytical tool whereas hypothesis testing was done with t-test and f-test.*

*The study yielded three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Partial work environment has a positive effect on employee performance with sig value  $0.03 < 0.005$ ; 2) The spirit of work partially does not affect the employee's performance with a sig value of  $0.990 > 0.05$ ; 3) Work environment and morale simultaneously have a positive influence on employee performance with sig value  $0.011 < 0.05$ .*

*Based on these findings, to improve the performance of employees in suggest that in doing efforts to improve the work environment and employee morale does not need to be noticed in because it does not have a significant effect on the improvement of employee performance.*

**Keywords :**

*Work environment, Morale, Employee Performance*

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARA SANTAN PERTAMA DI GUNUNG PUTRI ,BOGOR” ini dapat di selesaikan tepat waktu. Selain dari pada itu, penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ini mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rasipan, SH, MM, selaku pembimbing yang yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Drs Susanti Widhiastuti, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. Selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Civitas Akademika STIE IPWIJA.
5. Bapak dan Ibu tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
6. Pimpinan PT Kara Santan Pertama yang selalu memberikan dukungan.
7. Pimpinan CV Multiguna Outsourcing terutama Bapak Haris yang selalu memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis.
8. Teman-teman seperjuangan terutama Idah Sukesih dan Dwi Suci Amalia yang selalu ada dan menemani berjuang dari awal sampai sekarang.
9. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Bogor, 7 Maret 2018

Penulis



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Orisinalitas .....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing .....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iv
Abstrak .....	v
<i>Abstract</i> .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Gambar .....	xvi
Daftar Lampiran .....	xvii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Permasalahan .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
1.5. Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teori .....	10
2.1.1. Grand Theory .....	10
2.1.1.1. Pengertian Manajemen.....	10
2.1.1.2. Fungsi- Fungsi Manajemen.....	11
2.1.2. Middle Theory .....	12
2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.2.2. Peran Sumber Daya Manusia .....	13

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2.1.3. Applied Theory.....	15
2.1.3.1. Lingkungan Kerja .....	15
2.1.3.1.1. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	18
2.1.3.1.2. Lingkungan Kerja Fisik .....	19
2.1.3.1.3. Lingkungan Kerja Non Fisik .....	24
2.1.3.2. Semangat Kerja .....	28
2.1.3.2.1. Indikator Semangat Kerja .....	33
2.1.3.2.2. Beberapa Cara Meningkatkan Semangat Kerja .....	34
2.1.3.3. Kinerja Karyawan.....	35
2.1.3.3.1. Jenis-jenis Kinerja.....	36
2.1.3.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	36
2.1.3.3.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	39
2.2. Penelitian Terdahulu .....	41
2.3. Kerangka Pemikiran.....	42
2.4. Hipotesis.....	43
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b>	
1.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	45
1.2. Desain Penelitian .....	46
1.3. Operasionalisasi Penelitian .....	46
1.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling .....	48
1.4.1. Populasi .....	48
1.4.2. Sampel.....	48
1.4.3. Metode Sampling.....	48
1.5. Metode Pengumpulan Data .....	49
1.6. Instrumentasi Variabel Penelitian .....	49
1.6.1. Uji Validitas.....	50
1.6.2. Uji Reliabilitas .....	51
1.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	51
1.7.1. Metode Analisis .....	51
1.7.2. Pengujian Hipotesis .....	53
1.7.2.1. Uji t .....	53
1.7.2.2. Uji f .....	53
1.7.2.2. Menentukan Kriteria Pengujian .....	54



## BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian .....	57
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	57
4.1.1.1. Tata Letak .....	58
4.1.1.2. Struktur Organisasi .....	60
4.1.1.3. Ketenagakerjaan.....	61
4.1.1.4. Spesifikasi Produk .....	64
4.1.1.5. Visi dan Misi PT Kara Santan Pertama .....	64
4.1.2. Karakteristik Responden .....	65
4.2. Hasil Pembahasan .....	69
4.2.1. Hasil Uji Validitas .....	69
4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	72
4.2.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	72
4.2.3.1. Lingkungan Kerja .....	74
4.2.3.2. Semangat Kerja .....	84
4.2.3.3. Kinerja Karyawan .....	95
4.2.4. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test).....	106
4.2.5. Hasil Uji Regresi Berganda.....	107
4.2.6. Hasil Uji Analisis Hipotesis .....	109
4.2.7. Pembahasan .....	111

## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan .....	115
5.2. Saran .....	115

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





## DAFTAR TABEL

Tabel 0.1.	Hasil Recovery Nata De Coco .....	2
Tabel 2.1.	Hasil Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel 3.1.	Jadwal Waktu Penelitian.....	45
Tabel 3.2.	Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	47
Tabel 3.3.	Kategori Skala Likert.....	50
Tabel 4.1.	Produk PT Kara Santan Pertama .....	64
Tabel 4.2.	Jenis Kelamin Responden.....	66
Tabel 4.3.	Usia Responden .....	67
Tabel 4.4.	Masa Kerja Responden .....	68
Tabel 4.5.	Pendidikan Terakhir.....	69
Tabel 4.6.	Hasil Uji Validitas Instrument Lingkungan kerja.....	70
Tabel 4.7.	Hasil Uji Validitas Instrument Semangat Kerja .....	70
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja Karyawan.....	71
Tabel 4.9.	Hasil Uji Reliabilitas.....	72
Tabel 4.10.	Tanggapan Responden Tentang Penerangan Yang Baik di Ruangan Kerja.....	74
Tabel 4.11.	Tanggapan Responden Tentang Sirkulasi Di ruangan kerja Yang Cukup Baik.....	75
Tabel 4.12.	Tanggapan Responden Tentang Kondisi Ruang Kerja Terhindar dari Kebisingan .....	75
Tabel 4.13.	Tanggapan Responden Tentang Penggunaan Warna dalam ruangan Kerja yang Sudah Tepat.....	76
Tabel 4.14.	Tanggapan Responden Tentang Adanya Pembatasan Terhadap	

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Ruang Gerak .....	77
Tabel 4.15. Tanggapan Responden Tentang Adanya Petugas Keamanan / Satpam di Lingkungan Perusahaan.....	78
Tabel 4.16. Tanggapan Responden Tentang Fasilitas yang Tersedia di Lingkungan Kerja yang menunjang Pekerjaan Karyawan.....	79
Tabel 4.17. Tanggapan Responden Tentang Kejelasan Tugas Yang di berikan.....	80
Tabel 4.18. Tanggapan Responden Tentang Pemimpin Menghargai Setiap Hasil Kerja Karyawan.....	81
Tabel 4.19. Tanggapan Responden Tentang Hubungan dengan Rekan Kerja yang Harmonis dan Saling Membantu Satu Sama Lain. ....	81
Tabel 4.20. Rangkuman Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja	83
Tabel 4.21. Tanggapan Responden Tentang Mempunyai Semangat Kerja Untuk Hadir di Tempat Kerja Setiap Hari .....	84
Tabel 4.22. Tanggapan Responden Tentang Datang Tepat Waktu Sebelum Pekerjaan di mulai Setiap Harinya.....	85
Tabel 4.23. Tanggapan Responden Tentang Selalu Hadir dan Pulang Sesuai Dengan Jadwal kerja dari Perusahaan .....	86
Tabel 4.24. Tanggapan Responden Tentang selalu Berseragam Lengkap Sesuai Dengan Peraturan Perusahaan .....	87
Tabel 4.25. Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan yang di Limpahkan dapat di Selesaikan Dengan Teliti dan Baik .....	88
Tabel 4.26. Tanggapan Responden Tentang Hampir Tidak Adanya Teguran dari Atasan Karena Anda Bekerja Dengan Baik.....	89
Tabel 4.27. Tanggapan Responden Tentang Tentang Tidak Merasa Tertekan	



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Dalam Bekerja.....	90
Tabel 4.28. Tanggapan Responden Anda selalu Bergembira Dalam Melaksanankan Pekerjaan Tanpa Mengeluh .....	91
Tabel 4.29. Tanggapan Responden Tentang Memiliki Kecakapan Kerja dan Inovatif dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	92
Tabel 4.30. Tanggapan Responden Tentang Sangat Menyukai Pekerjaan yang di Bebaskan oleh Perusahaan.....	93
Tabel 4.31. Rangkuman Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja ....	94
Tabel 4.32. Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Standar Operasional Prosedur Perusahaan.....	95
Tabel 4.33. Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan yang di Hasilkan, Sesuai Dengan Target yang Telah Di Tetapkan Perusahaan.....	96
Tabel 4.34. Tanggapan Responden Tentang dapat Mengerjakan Pekerjaan Dengan Efektif dan Efesien.....	97
Tabel 4.35. Tanggapan Responden Tentang Terampil dalam Bekerja dan Mempunyai Inisiatif Untuk Membantu Rekan Kerja .....	98
Tabel 4.36. Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Anda Dapat di Andalkan oleh Atasan Untuk Menyelesaikan Pekerjaan .....	99
Tabel 4.38. Tanggapan Responden Tentang Anda Selalu Bekerja Sesuai Dengan Jadwal Kerja dari Perusahaan.....	100
Tabel 4.39. Tanggapan Responden Tentang Selalu Mempersiapkan Pekerjaan Sebelum Jam Kerja di Mulai .....	101
Tabel 4.40. Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja Tim Sangat Terasa .....	102



Tabel 4.41. Tanggapan Responden Tentang Siap Membantu Rekan Kerja yang Mengalami Kesulitan dalam Pekerjaannya ..... 103

Tabel 4.41. Tanggapan Responden Tentang Mengutamakan Kerja Sama Dengan Rekan Kerja Dalam Menyelesaikan Pekerja ..... 104

Tabel 4.42. Rangkuman Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan ..... 105

Tabel 4.43. Uji Kolmogorov-Smirnov Test ..... 106

Tabel 4.44. Regresi Berganda ..... 107

Tabel 4.45. Uji t-Test ..... 109

Tabel 4.46. Uji F-Test ..... 110



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	43
Gambar 4.1. Struktur Organisasi .....	60



### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner .....	121
Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden .....	125
Lampiran 3. Hasil Output SPSS.....	128
Lampiran 4. Kartu Bimbingan .....	133
Lampiran 4. Riwayat Hidup.....	134



### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Permasalahan

Dalam suatu perusahaan atau organisasi manapun, unsur manusia mempunyai peranan yang dominan dalam meningkatkan suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Agar manusia bertindak sebagai tenaga kerja yang mampu menyalurkan kinerjanya demi kemajuan perusahaan maka disamping diperlukan semangat kerja yang baik diperlukan juga lingkungan kerja yang baik. Suatu kenyataan bahwa para manajer dalam memperoleh hasil- hasilnya melalui orang lain yang menjadi bawahannya. Hasil yang diperoleh tidak akan tercapai dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, jika bawahan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Agar hasil yang diinginkan lebih efektif, maka karyawan harus memiliki semangat kerja yang tinggi, dan untuk meningkatkan semangat kerja tersebut diperlukan pula kondisi lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan kearah yang lebih baik pula.

Lingkungan kerja adalah hal- hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Jadi lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Maka setiap perusahaan atau instansi haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan akan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang baik bagi karyawan untuk semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas dan kinerja kerja yang tinggi, maka dari itu suatu perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan atau mempertahankan semangat daya juang yang tertanam pada diri setiap karyawannya. Sebab apabila suatu perusahaan yang karyawannya

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

mempunyai semangat kerja yang rendah, maka akan mengakibatkan terganggunya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu manajer mempunyai tugas dan tanggung jawab bagaimana usaha dan caranya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan keinginan perusahaan demi tercapainya tujuan bersama yaitu kemajuan perusahaan.

PT Kara Santan Pertama merupakan perusahaan yang bergerak dalam industry makanan yaitu dengan produk yang di hasilkan Nata De coco, beberapa pekan terakhir ini kinerja karyawan mengalami kemunduran hal ini dapat kita lihat dari pencapaian hasil recovery nata de coco dalam seminggu terakhir .

Tabel 01.

Hasil Recovery Nata De Coco

No	Tanggal	Hasil Recovery Nata De coco
1	17 Februari 2018	71,58 %
2	18 Februari 2018	71,31 %
3	19 Februari 2018	69,09 %
4	20 Februari 2018	71,07 %
5	21 Februari 2018	67,01 %
6	22 Februari 2018	65,79 %
7	23 Februari 2018	55,36 %
8	24 Februari 2018	62,20 %

Sumber : Data penelitian di olah 2018

Dari tabel di atas dapat di ketahui adanya penurunan hasil recovery Nata De coco. Untuk hasil recovery < 70% sudah harus di waspadai dan perlu segera di cari penyebab dari penurunan hasil produksi tersebut. Apalagi jika sudah mencapai pada titik < 60 % maka dapat di katakan bahwa hasil produksi berada pada level darurat. Ada banyak faktor yang di duga menjadi pengaruh dari hal tersebut di antaranya pengaruh lingkungan kerja yang di rasa kurang seperti suasana yang membosankan yaitu tidak adanya musik yang sifatnya membangun kreatifitas dan kinerja karyawan dalam bekerja, dan faktor -faktor

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





non phisik yang menimbulkan kinerja karyawan menjadi berkurang, selain hal tersebut libur kerja yang tidak menentu, target produksi yang tidak menentu, serta semangat kerja yang mulai menurun yang dapat di lihat dari kurangnya persiapan saat pekerjaan hendak di mulai, dan kendala non teknis lainnya yang menyebabkan tingkat semangat kerja karyawan mengalami kemunduran. Kendala-kendala ini, dimungkinkan juga disebabkan karena pimpinan kepala bagian, dirasa kurang membangkitkan lingkungan kerja yang menyenangkan, disebabkan kurangnya kedekatan atau terdapat batasan antara pimpinan kepala bagian dengan bawahannya.

Berdasarkan kendala lingkungan di atas menciptakan ketidaknyamanan pada diri tiap karyawan, hal ini memunculkan spekulasi negatif dan menimbulkan konsentrasi kerja karyawan menjadi menurun. Suatu perusahaan yang mampu meningkatkan semangat kerja dan mampu pula memperbaiki lingkungannya, sehingga membawa efek perilaku positif bagi karyawannya, maka akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja misalnya maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, tujuan perusahaan dapat tercapai, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminim mungkin. Begitu juga dengan lingkungan kerja (baik suasana kerja maupun kondisi kerja), akan menimbulkan sikap positif yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan kearah positif sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan harmonis. Untuk mengatasi penurunan kinerja karyawan serta memperhatikan agar lingkungan kerja yang dalam hal ini, adalah suasana kerja tetap terjaga agar semangat kerja karyawan menjadi meningkat, maka dalam menjaganya supaya kinerja tertanam dalam diri karyawan, perlu diperhatikan tingkat penyelesaiannya. Hal ini dapat dikendalikan melalui tabel data laporan rekapitulasi absensi karyawan yang terjadi setiap tahunnya.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Kemudian beberapa pekan terakhir ini juga kinerja karyawan dianggap mengalami sebuah kemunduran, hal ini dapat ditunjukkan dengan tingkat kemampuan serta kemauan para karyawan untuk bekerja secara optimal masih kurang, misalnya; kurang koordinasi dan komunikasi antara sesama partner kerja sehingga menyebabkan kerjasama tidak berjalan baik, penyelesaian pekerjaan tidak selesai pada waktunya, dan masih terdapat karyawan yang belum bisa menutupi ataupun memecahkan masalah dalam pekerjaan. Evaluasi ini perlu dilakukan secara berkala untuk terus menerus mendapatkan masukan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kinerja, agar kondisi pekerjaan menjadi lebih kondusif sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat lagi dalam bekerja. Evaluasi dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan maupun tim pengawas dalam sebuah perusahaan. Tujuan diadakannya evaluasi adalah untuk memperoleh masukan mengenai pedoman penilaian kinerja yang telah diterapkan. Evaluasi penilaian kinerja yang efektif harus melibatkan pihak yang dinilai dan penilai Menurut Samsudin (2005:166) terdapat beberapa objek penilaian yang dapat dinilai dari karyawan yang bekerja diberbagai jabatan, sebagai berikut:

1. Hal-hal umum yang dinilai dari karyawan di bidang produksi, antara lain *quality, quantity of work, knowledge of job, dependability, cooperation, adaptability, attendance, versatility, house keeping, dan safety.*
2. Hal-hal umum yang dinilai dari karyawan tata usaha, antara lain *quality, quantity of work, knowledge of job, dependability, cooperation, adaptability, attendance, initiative, judgement, dan health..*
3. Hal-hal umum yang dinilai dari orang yang memegang posisi pimpinan, antara lain *quality, quantity of work, knowledge of job, dependability, cooperation, judgement, initiative, leadership, planning and organizing, dan health.*

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta



Dengan demikian menurut Samsudin objek-objek penilaian di atas, perlu disesuaikan dengan tujuan-tujuan penilaian. Oleh karena itu Samsudin (2005:166) menyebutkan bahwa pada pokoknya: “Objek penilaian karyawan itu mencakup dua hal pokok, yaitu hasil pekerjaan (prestasi kerja) dan sifat-sifat pribadi. Ini berarti mencakup kemampuan dan watak pribadi”.

Untuk memudahkan evaluasi, faktor-faktor tersebut di atas dapat dituangkan dalam bentuk pertanyaan atau kuesioner yang diisi oleh karyawan pabrik. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut, manajemen dapat mengambil keputusan untuk memperbaiki keseluruhan penilaian, mulai dari alat ukur, proses penilaian sampai ke evaluasinya. Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kara Santan Pertama di Gunung Putri, Bogor”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kara Santan Pertama?
2. Apakah terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kara Santan Pertama?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kara Santan Pertama baik secara simultan dan parsial?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian:

- a) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada PT Kara Santan Pertama.



- b) Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja karyawan pada PT Kara Santan Pertama.
- c) Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan pada PT Kara Santan Pertama.
- d) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kara Santan Pertama baik secara simultan dan parsial.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

##### 1. Kegunaan Akademis (Pengembangan Ilmu)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya pada teori lingkungan kerja, semangat kerja, dan kinerja karyawan

##### 2. Kegunaan Praktis

- a) Bagi Perusahaan: Dapat memberikan bahan masukan kepada PT Kara Santan Pertama dalam mengatasi permasalahan yang timbul terkait dengan upaya peningkatan kinerja. Kemudian dijadikan bahan perbandingan atau pengembangan dalam pengambilan keputusan mengenai masalah kinerja karyawan yang dinilai kurang dengan berlandaskan, pembenahan pada lingkungan kerja yang dianggap kurang memenuhi dan menanamkan semangat kerja yang tinggi, di masa yang akan datang.
- b) Bagi Pihak Terkait (Karyawan): Baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan.

#### 1.5 Sistematika Penulisan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada Laporan Skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Merupakan pendahuluan yang membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Merupakan kajian pustaka yang membahas landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN**

Merupakan metodologi yang membahas tentang tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, definisi variabel dan operasional variabel, populasi dan sample, metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel, metode analisis dan pengujian hipotesis.

### **BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dan pembahasan yang dibahas tentang gambaran objek penelitian, seperti sejarah perusahaan, visi dan misi, dan struktur I perusahaan, dan membahas karakteristik responden, hasil uji SPSS Validitas dan Reliabilitas, analisa data, pengujian hipotesis, pembahasan.

### **BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN**

Merupakan hasil yang berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran – saran yang nantinya akan berguna bagi ilmu pengetahuan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

Landasan teori yang digunakan untuk penelitian ini adalah manajemen, middle theory-nya adalah Sumber Daya Manusia (SDM) dan applied theory-nya adalah Lingkungan kerja, Semangat kerja dan Kinerja Karyawan.

##### 2.1.1 Grand Theory

##### 2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter (2012, p.36), manajemen adalah mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan orang lain sehingga kegiatan mereka selesai dengan efisien dan efektif. Menurut Manullang (2005, p.5) istilah manajemen mengandung tiga pengertian, yaitu pertama, manajemen sebagai suatu proses, kedua, manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen, dan ketiga manajemen sebagai suatu seni (art) dan sebagai suatu ilmu. Pengertian manajemen yang pertama serta kenyataan bahwa manajemen adalah ilmu sekaligus seni, maka manajemen itu dapat didefinisikan sebagai seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Daft dan Marcic (2007, p.7) manajemen adalah efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya organisasi.

Menurut Hasibuan (2011:2) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya manusia mendefinisikan bahwa :“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses



pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

### 2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter (2012, p.37) fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

#### 1. Perencanaan (Planning)

Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.

#### 2. Penataan (Organizing)

Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya, dan siapa yang akan mengerjakannya.

#### 3. Kepemimpinan (Leading)

Memotivasi, memimpin, dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

#### 4. Pengendalian (Controlling)

Mengawasi aktivitas-aktivitas demi memastikan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.

### 2.1.2 Middle Theory

#### 2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Manullang (2005, p.198) manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga



tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja. Menurut Mondy (2010, p.4) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi.

Dessler (2005, p.4) memaparkan manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kebijakan dan praktek yang melibatkan aspek sumber daya manusia dari posisi manajemen termasuk dalam merekrut, menyeleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian.

Adapun menurut Byars dan Rue (2006, p.4) manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dirancang untuk menyediakan dan mengkoordinasi sumber daya manusia sebuah organisasi.

Sedangkan Noe, dkk (2006, p.5) manajemen sumber daya manusia adalah peraturan-peraturan, praktek-praktek dan sistem-sistem yang mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja pegawai-pegawai. Jadi, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia dan apa yang dimiliki oleh mereka untuk kepentingan perusahaan atau organisasi.

#### **2.1.2.2. Peran Sumber Daya Manusia**

Menurut Mathis dan Jackson dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2006, p.43) manajemen sumber daya manusia terdiri atas beberapa aktivitas yang saling berhubungan yang terjadi dalam konteks organisasi, yaitu:

##### **1. Perencanaan dan Analisis SDM**

Aktivitas perencanaan ini dilakukan untuk mengantisipasi kekuatan yang akan mempengaruhi pasokan dan permintaan akan tenaga kerja. Sedangkan, aktivitas analisis dan penilaian selektivitas SDM juga penting dilakukan sebagai bagian dari menjaga daya saing organisasi. Dukungan informasi akurat dan tepat waktu yang didapatkan dari Sistem





Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) sangat dibutuhkan untuk menunjang aktivitas ini.

## 2. Kesetaraan Kesempatan Bekerja

Kepatuhan pada hukum dan peraturan Kesetaraan Kesempatan Bekerja (Equal Employment Opportunity) mempengaruhi aktifitas SDM lainnya dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen SDM. Contohnya, perencanaan SDM harus memastikan sumber tenaga kerja yang bervariasi untuk memenuhi jumlah tenaga kerja yang ditetapkan oleh hukum dan peraturan. Selain itu, pada saat perekrutan, seleksi dan pelatihan, semua manajer harus mengerti peraturan ini.

## 3. Perekrutan

Sasaran perekrutan adalah untuk menyediakan pasokan tenaga kerja yang cukup untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Dengan mengerti apa yang dilakukan oleh tenaga kerja, analisis pekerjaan (job analysis) adalah dasar dari fungsi perekrutan. Dari sini, uraian pekerjaan (job description) dan spesifikasi pekerjaan (job specification), dapat dipersiapkan untuk proses perekrutan. Proses seleksi sangatlah menekankan pada pemilihan orang yang memenuhi kriteria persyaratan (qualified) untuk mengisi lowongan pekerjaan.

## 4. Pengembangan SDM

Pekerjaan pasti akan berevolusi dan berubah, karena itu diperlukan pelatihan yang berkesinambungan untuk tanggap pada perubahan teknologi. Pengembangan semua tenaga kerja, termasuk pengawas (supervisor) dan manajer, diperlukan untuk menyiapkan organisasi menghadapi tantangan ke depan. Perencanaan karir (career planning) mengidentifikasi jalur dan aktivitas setiap individu yang berkembang di suatu organisasi.

## 5. Kompensasi dan Keuntungan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Kompensasi diberikan pada tenaga kerja yang melakukan kerja organisasi seperti pembayaran (pay), insentif (incentive), dan keuntungan (benefits). Perusahaan harus mengembangkan dan selalu memperbaiki sistem upah dan gaji. Program insentif seperti pembagian keuntungan dan penghargaan atas produktivitas semakin banyak dilakukan.

## 6. Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan Kerja

Kesehatan dan keselamatan fisik serta mental tenagakerja adalah hal yang utama. Occupational Safety and Health Act(OSHA) atau Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah membuat organisasi lebih tanggap atas isu kesehatan dan keselamatan. Pertimbangan tradisional atas keselamatan kerja terfokus pada mengurangi atau menghapuskan kecelakaan kerja. Pertimbangan lain adalah pada isu kesehatan yang timbul pada lingkungan kerja yang berbahaya seperti resiko terkena bahan kimia atau teknologi baru. Keamanan tempat kerja juga semakin penting karena kekerasan tidak jarang terjadi di sini.

## 7. Hubungan Tenaga Kerja dan Buruh / Manajemen

Hak-hak tenaga kerja harus diperhatikan, tidak peduli apakah ada atau tidak ada serikat tenaga kerja. Komunikasi dan pembaharuan kebijakan dan peraturan SDM sangat penting untuk dikembangkan sehingga manajer dan tenaga kerja tahu apa yang diharapkan dari mereka

### 2.1.3 Applied Theory

#### 2.1.3.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan



proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.

Menurut Barry Render & Jay Heizer (2001:239), lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Mardiana (2005: 15) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.

Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sihombing (2004:134) lingkungan kerja adalah: “Faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.

Menurut Sarwono (2005) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai / karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal.

Definisi lingkungan kerja menurut Komarudin (2001: 87) adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan

#### **2.1.3.1.1 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Seseorang bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, orang tersebut juga membutuhkan bantuan orang lain. Menurut Sedarmayanti (2009: 21) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

#### **2.1.3.1.2 Lingkungan Kerja Fisik**



Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:28- 35) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

#### 1. Penerangan/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 (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

#### 2. Temperatur di Tempat Kerja

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

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan



karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

## 2. Kelembaban di Tempat Kerja

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

## 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya 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.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## 5. Kebisingan di Tempat Kerja

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

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

## 6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Kosentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

#### 7. Bau-bauan di Tempat Kerja

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

#### 8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9. Dekorasi di Tempat Kerja

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

#### 10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11. Keamanan di Tempat Kerja

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

### **Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

#### **2.1.3.1.3. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2001), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Sementara itu, Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan





kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

### **Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik**

Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto (2009) disebutkan yaitu:

#### 1) Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Wursanto (2009: 269), perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut.

- a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- c) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

#### 2) Loyalitas pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Menurut pendapat Wursanto (2009) untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

- a) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- c) Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman. Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti open house, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau lainnya. Loyalitas yang bersifat horisontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horisontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

### 3) Kepuasan pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

### **Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh DeStefano ( 2006 ) yaitu sebagai berikut:

1. Prosedur Kerja, adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Standar Kerja, adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
3. Pertanggung jawaban Supervisor, tanggung jawab seorang Supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Kejelasan Tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.
5. Sistem Penghargaan, Sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.
6. Hubungan antar Karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

Dengan demikian lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Makin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan.

### 2.1.3.2 Semangat Kerja

#### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Berhasil tidaknya suatu kegiatan organisasi sangat tergantung pada semangat kerja

karyawan. Masalah semangat kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus mendapat perhatian dalam setiap organisasi. Tanpa adanya semangat kerja yang besar pada diri setiap karyawan yang ada dalam suatu perusahaan maka mereka tidak akan berkerja dengan memberikan hasil yang maksimal. Untuk lebih memahami pengertian dari semangat kerja tersebut terdapat beberapa pendapat para ahli, yaitu :

Menurut siagian ( 2010: 57 ) semangat kerja adalah “ sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Sementara Nitisemito ( 2010: 160 ) semangat kerja adalah “ melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Dari pernyataan diatas unsur giat dan teratur merupakan ukuran intensitas, dimana bila seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi ia akan memberikan hasil kinerja/prestasi kerja yang menguntungkan untuk mencapai tujuan organisasi. Tinggi rendahnya semangat kerja dari seseorang karyawan dapat dilihat dari perilakunya terhadap pencapaian yang telah ditetapkan. Jadi semangat kerja merupakan suatu kondisi mental seseorang yang memberikan timbulnya semangat kerja seseorang (morale individu) dan semangat kerja kelompok (morale group). Semangat kerja perorangan adalah kemauan atau semangat seseorang untuk menyumbangkan tenaga maupun pemikirannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja kelompok adalah kemauan atau semangat kerja dari setiap kelompok orang-orang secara bersama-sama untuk menyumbangkan tenaga atau pikirannya mencapai tujuan bersama.

Kondisi mental karyawan sangat mempengaruhi produktifitas kerja perusahaan, dimana tingkat produktifitas sangat tergantung pada prestasi karyawan itu sendiri. Peran seorang pemimpin dalam meningkatkan semangat kerja sangat diharapkan. Hal ini disebabkan dalam satu perusahaan. Seorang manajer tidak akan mampu berkerja sendiri

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



dalam mencapai tujuan, tetapi manajer harus mampu mengarahkan bawahannya agar mampu berkerja dengan lebih baik sesuai dengan yang di harapkan dan apabila bawahan tersebut tidak akan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan, maka manajer perlu mengetahui sebab-sebabnya. Banyak faktor yang menyebabkan hal ini bisa terjadi, salah satunya yaitu kurangnya semangat kerja karyawan didalam pekerjaannya.

Moekijat ( 2009: 130 ) adalah “ kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Berkerjasama dengan menekankan dengan tegas hakikat saling hubungan dari satu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk berkerjasama. Dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai menjelaskan baha tujuannya adalah satu yang mereka inginkan. Semangat kerja adalah kegiatan perasaan untuk keperluan suatu sebab atau kegembiraan yang dimiliki dalam setiap usaha.

Sedangkan Konssen (2000:227) menjelaskan bahwa: Semangat kerja adalah hal yang sukar ditangkap, tidak mudah didefinisikan, dikendalikan, atau diukur, namun memancarkan pengaruh yang kuat atas iklim hubungan manusiawi setiap organisasi. Pada umumnya semangat mengacu pada sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang memperkerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas. Namun demikian definisi semangat kerja dapat ditanggapi sebagai suasana yang ditimbulkan oleh sikap para anggota suatu organisasi. Ia dipengaruhi oleh bagaimana karyawan menanggapi organisasi tersebut dan saran-saran dalam hubungannya dengan mereka sendiri.

Perilaku yang diwujudkan juga dapat menunjukkan semangat kerja bagaimana yang sesuai bagi setiap karyawan. Suatu bentuk atau model semangat kerja akan efektif bagi seseorang tetapi belum efektif bagi yang lain. Hal ini disebabkan kebutuhan yang ingin dipuaskan dengan berkerja antara individu yang satu dengan yang lainnya berbeda.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Jadi perusahaan melalui manajemennya harus mampu menyesuaikan kebutuhan karyawan dalam usaha memberikan semangat kerja yang tepat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Alex S. Nitisemito ( 2010: 167 ), yaitu :

1. Upah yang rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

2. Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

3. Kurangnya Disiplin kerja

Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4. Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

5. Kurang informasi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

Dari pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor - faktor yang dapat mempengaruhi turunnya semangat kerja ini saling berkaitan satu dengan yang lainnya, maka instansi harus dapat mengurangi faktor-faktor tersebut dengan baik agar tidak menjadi masalah yang mengakibatkan semangat kerja pegawai menu.

Sedangkan Siswanto (2000:268) secara umum cara yang bisa ditempuh oleh manajemen dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan melalui rancangan sebagai berikut :

1. Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar, akan tetapi tidak memaksakan kemauan perusahaan.
2. Menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menggairahkan bagi semua pihak.
3. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja.
4. Perlu saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia kawan antara tenaga kerja maupun manajemen.
5. Penempatan posisi tenaga kerja pada posisi yang tepat.

Hamid dan Zamzami (2000:83) juga menambahkan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Perlu adanya peran serta tenaga kerja untuk menyumbangkan aspirasinya untuk mendapatkan tempat yang wajar.

#### 2.1.3.2.1 Indikator Semangat Kerja



Indikator semangat kerja sangat penting untuk diketahui dalam suatu organisasi,

karena dengan petunjuk tersebut kita dapat menilai apakah semangat kerja karyawan tinggi atau rendah. Moekijat (2002:138) mengemukakan bahwa indikasi semangat kerja yang tinggi ditunjukkan oleh perasaan senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah tamah satu sama lain, sedangkan semangat kerja yang rendah ditunjukkan oleh perasaan tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimistis.

As'ad (2000:27) juga mengatakan bahwa ada empat indikator yang mempengaruhi semangat kerja yaitu :

1. Kedisiplinan kerja, yaitu usaha untuk mematuhi peraturan yang dikeluarkan perusahaan untuk dilaksanakan oleh karyawan.
2. Ketelitian kerja, yaitu sejauh mana karyawan mempunyai rasa kecermatan kerja, sehingga kesalahan dalam berkerja menjadi sangat rendah.
3. Kegairahan kerja, yaitu adanya keinginan yang tinggi dari karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
4. Kerajinan kerja, yaitu karyawan dalam mengemban tugas-tugas dan tanggung jawab mempunyai rasa kesungguhan berusaha.

### 2.1.3.2.2 Beberapa Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Adapun sebagian pendapat yang mengatakan bahwa upah yang tinggi dalam bentuk uang adalah cara yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja pada tahap pertama mungkin akan mampu meningkatkan semangat kerja dengan memberikan tingkat upah yang tinggi tetapi pada tingkat tertentu menaikkan upah lebih tinggi lagi



dianggap kurang efektif. Beberapa cara yang digunakan untuk meningkatkan semangat kerja yang tinggi, baik yang sifatnya material maupun non material menurut Ahmad Tohardi (2009:421) adalah sebagai berikut :

1. Gaji yang cukup.
2. Memperhatikan kebutuhan rohani.
3. Sesekali perlu menciptakan suasana santai.
4. Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian.
5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
6. Berikan kesempatan untuk maju.
7. Perasaan aman untuk menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
8. Usahakan para karyawan mempunyai loyalitas.
9. Pemberian insentif yang terarah.
10. Fasilitas yang menyenangkan.

Dalam mendorong dan memelihara semangat kerja karyawan dapat pula dilaksanakan melalui tehnik pengawasan dan kebijaksanaan manajemen seperti (Nitise mito, 2001:195):

1. Pengawas wajib memperlihatkan kegairahannya.
2. Memberi pujian
3. Memasukkan kepentingannya sendiri dalam kepentingan orang lain.

### **2.1.3.3. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18).

#### **© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta**

#### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Menurut ( Rivai,2003) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan

kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Lebih lanjut menurut Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan.

Lebih tepatnya menurut Robert L . Mathis dan John H . Jackson ( 2006 ) bahwa kinerja karyawan merupakan bahwa proses evaluasi kinerja itu seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

#### **2.1.3.3.1. Jenis-jenis Kinerja**

Jenis kinerja terdiri atas tiga bagian, antara lain :

##### **1. Kinerja Strategik**

Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

##### **2. Kinerja Administratif**

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administratif perusahaan, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan



tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

### 3. Kinerja Operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya (Prawirosentono, 2008).

Kinerja yang tinggi penting untuk tujuan peningkatan kinerja perusahaan yang efisien, efektif dan produktif, penciptaan motivasi dan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejolak kehidupan dari luar perusahaan yang memberi tekanan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak finansial bagi perusahaan (Rivai, 2003). Organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktivitas-aktivitasnya sehingga aktivitasnya dipengaruhi oleh kesediaan karyawan-karyawannya untuk melakukan perilaku-perilaku inovatif dan spontan (Simamora, 2002).

Berdasarkan perilaku dibawah ini yang paling penting meliputi:

1. Kerja sama, tingkat terhadapnya individu meminta bantuandari rekan-rekan sejawatnya dan membantu mereka mencapaitujuan-tujuan organisasional.
2. Tindakan-tindakan protektif, tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan menghilangkan ancaman-ancaman terhadap organisasi.
3. Gagasan-gagasan konstruktif, tingkat terhadapnya karyawanakan memberikan sumbangan gagasan-gagasan konstruksifdan kreatif untuk memperbaiki perusahaan.
4. Pelatihan diri, tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan terikat dalam program-program pelatihan diri untuk membantu perusahaan mengisi kebutuhan akan tenaga-tenaga yang terlatih secara lebih baik.

## © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

5. Sikap-sikap yang menguntungkan, tingkat rendahnya para karyawan berjuang mengembangkan sikap-sikap menguntungkan tentang organisasi diantara mereka sendiri, pelanggan dan masyarakat umum.

#### 2.1.3.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya

Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain (Simamora: 2002) :

1. Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.
2. Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan perusahaan.

Perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian kinerja. Karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi antaralain : (Simamora: 2002)

1. Berorientasi pada prestasi, karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan tentang dirinya.
2. Percaya diri, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.
3. Pengendalian diri, karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai rasadisiplin diri yang tinggi.



4. Kompetensi, karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pemilihan mereka.

Kemudian Suyadi Prawirosentono (2008) membagi faktor variabel yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya, yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Efektifitas dari suatu kelompok organisasi adalah bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakannya. Sedangkan efisiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tertentu.

2. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagian akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan tempat dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

#### 2.1.3.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson ( 2006:378 ) adalah sebagai berikut :



1. *Kuantitas*. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. *Kualitas*. Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan – tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
3. *Keandalan*. Keandalan merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum. Menurut Zeithaml dan Berry dalam *Journal of Marketing* (Sudarmanto, 2009:14 – ) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.
4. *Kehadiran*. Kehadiran merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
5. *Kemampuan bekerja sama*. Kemampuan bekerja sama merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Dalam kajian pustaka akan diulas tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki isi atau relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan, hal tersebut sebagai acuan dan sebagai pembanding untuk mencari perbedaan-perbedaan agar tidak terjadi adanya duplikasi. Beberapa penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya adalah:

Tabel 2.1.  
Hasil Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1. Lucky Wulan Analisa (2011)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Metode regresi linier berganda	Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $f$ hitung 21,726 ( lebih besar dari 0.05 ), maka diperoleh nilai signifikansi 0,000.
2. Khomsah Nurul Hidayah (2006)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada harian pos (radar Tulungagung)	Penelitian ini menggunakan diskriptif kuantitatif dengan analisa regresi linier berganda, uji T dan uji F Di sini peneliti	Bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, $T$ hitung lebih besar dari pada $T$ table.
3. Bachtiar (2012)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan study pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten (Management Analysis Journal) l. Journal Vol.1 No. 1	Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda	1) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. (2) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. (3) Ada pengaruh lingkungan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagi an produksi PT. Aqua Tirta Investama Klaten.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

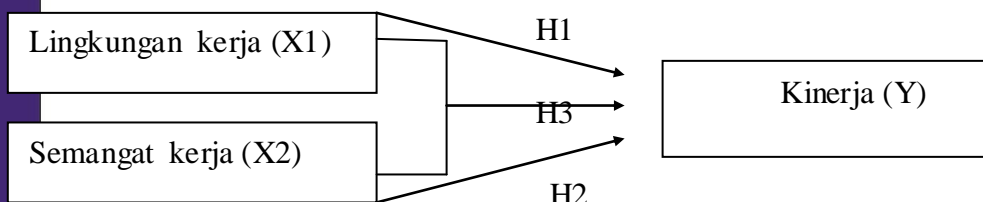
4. Ishak Syahropi (2016)	Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bangkinang di Pekanbaru	Kuisisioner	Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $11,205 > 1,998$ dan hasil Sig $0,000 < 0,05$ yang mempunyai makna $H_a$ di terima dan $H_o$ di tolak. Artinya semangat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bangkinang.
--------------------------	---	-------------	---

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel bebas (independen variable) adalah lingkungan kerja (X1) yang terdiri dari suasana tempat kerja, hubungan sesama rekan kerja serta semangat kerja (X2) yang terdiri dari kedisiplinan, ketelitian, kegairahan dan kerajinan. Sedangkan variabel terikat (dependen variabel) adalah kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari kualitas kerja dan kuantitas kerja, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

Gambar 2.1.

Kerangka Pemikiran



Sumber : Data yang diolah, 2018



## 2.4. Hipotesis

Atas dasar permasalahan digambar kerangka pemikiran, penulis mengajukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara, dimana hipotesis tersebut berfungsi sebagai dengan sementara. Untuk mengukur secara pasti sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kara Santan Pertama. Hipotesis yang diajukan adalah :

1. Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kara Santan Pertama.
2. Ada pengaruh antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kara Santan Pertama.
3. Ada pengaruh antara lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan atau bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT Kara Santan Pertama.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

**METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1. Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian ditetapkan di lingkungan PT.Kara Santan Pertama dengan responden karyawan PT.Kara Santan Pertama. Alasan peneliti memilih PT.Kara Santan Pertama karena ingin mengetahui lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan dalam mempertahankan peranannya sebagai salah satu perusahaan nata de coco.

Tabel 3.1.

Jadwal Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Desember				Januari				februari			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	PenelitianPendahuluan	■	■										
2	Penyusunan Proposal		■	■	■								
3	Pengumpulan data					■	■						
4	Analisa data							■	■	■			
5	Penyusunan Laporan										■	■	■

Sumber : Data yang diolah, 2018

**3.2. Desain Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai maka penelitian ini termasuk penelitian explanatory research, yaitu tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara dua buah variabel atau lebih (Sugiyono, 2010) dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Hubungan antar variabel didasarkan pada landasan teori. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, variabel lingkungan kerja (X1) dan semangat kerja (X2), sebagai variabel independen. Rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan survey, yang pada dasarnya merupakan penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta mengenai fenomena-fenomena yang ada di dalam karyawan untuk mencari keterangan yang lebih aktual dan sistematis.

### 3.3. Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini peneliti melakukan keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Setelah itu penelitian melanjutkan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Semangat kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Dimana indikator – indikator yang akan diukur dengan skala likert. Berikut ini adalah tabel variabel Operasional Variabelnya.

Tabel 3.2.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
<b>Lingkungan kerja</b> (X <sub>1</sub> ) Sedarmayanti	Adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana	<b>Lingkungan Kerja Fisik:</b> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising	1, 2, 3,

(2009:21)	<p>seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok</p> <p>Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.</p>	<p>4. Penggunaan warna</p> <p>5. Ruang gerak yang diperlukan</p> <p>6. Keamanan kerja</p> <p><b>Lingkungan Kerja Non Fisik:</b></p> <p>1. Prosedur kerja</p> <p>2. Standart kerja</p> <p>3. Pertanggungjawaban Supervisor</p> <p>4. Kejelasan tugas</p> <p>5. Sistem penghargaan</p> <p>6. Hubungan antar karyawan</p>	<p>4,</p> <p>5,</p> <p>6,</p> <p>7,</p> <p>8,</p> <p>9,</p> <p>10,</p>
<b>Semangat kerja</b> (X <sub>2</sub> ), Wursanto (2001:149) dan As’ad (2000:27)	<p>Adalah semangat kerja merupakan suatu kondisi mental seseorang yang memberikan timbulnya semangat kerja seseorang (morale individu) dan semangat kerja kelompok (moral group).</p>	<p>1. Kedisiplinan kerja</p> <p>2. Ketelitian kerja</p> <p>3. Kegairahan kerja</p> <p>4. Kerajinan kerja</p>	<p>1,2,3,4,</p> <p>5,6,</p> <p>7,8,</p> <p>9,10</p>
<b>Kinerja Karyawan</b> (Y) Robert L . Mathis dan John H . Jackson (2006)	<p>Adalah bahwa proses evaluasi kinerja itu seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.</p>	<p>1. Kualitas kerja</p> <p>2. Kuantitas kerja</p> <p>3. Keandalan</p> <p>4. Kehadiran</p> <p>5. Kemampuan bekerjasama</p>	<p>1,</p> <p>2,3,</p> <p>4, 5,</p> <p>6,7,</p> <p>8,9,10</p>

Sumber : Data yang diolah, 2018

### 3.4. Populasi dan Sampel dan Metode Sampling

#### 3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan sub objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2010). Peneliti menetapkan populasi



dalam penelitian ini adalah sejumlah 40 karyawan pada group filling pada PT.Kara Santan Pertama.

### 3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul representative (mewakili), (Sugiyono, 2010). Metode pengambilan sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh atau teknik sensus. Dimana pengambilan semua populasi dijadikan sampel di PT.Kara Santan Pertama. Metode ini merupakan teknik penentuan sampel yang dijadikan seluruh karyawan yang berjumlah 40 karyawan pada group filling dijadikan sampel tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi ini. Hal ini di lakukan karena jumlah populasi relatif kecil pada karyawan yang bekerja pada PT.Kara Santan Pertama pada divisi produksi line filling.

### 3.4.3. Metode Sampling

Sedangkan teknik yang digunakan adalah probability sampling yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2010). Untuk pengambilan sampelnya ditentukan dengan simple random sampling.

#### 3.4.3.1. Metode Pengumpulan Data

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan secara langsung dari sumber oleh peneliti untuk menyatakan masalah risetnya secara khusus (Istijanto, 2009 ). Teknik pengumpulan data dapat penelitian kelapangan langsung dengan cara koesioner. Koesioner merupakan daftar pertanyaan yang akan digunakan oleh periset untuk



memperoleh data dari sumbernya secara langsung melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan (Istijianto, 2009 ).

### 3.4.3.2. Penelitian Keperustakaan ( Library Research )

Penelitian keperustakaan ini berupa data yang diambil dari beberapa literature seperti buku – buku, jurnal, majalah, modul, dan website perusahaan yang berkaitan dengan perusahaan yang sudah diteliti.

### 3.5. Instrumentasi Variabel Penelitian

Untuk teknik pengukuran item dalam angket menggunakan skala likert. Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010). Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan.

Data Primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrument berupa kuesioner yang meliputi variabel : a. Lingkungan kerja, b. Semangat kerja, dan c. Kinerja karyawan yang disusun dalam bentuk pernyataan dengan lima alternatif jawaban menggunakan Teori Likert. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing – masing variabel yang diukur.

Tabel 3.3

Kategori Skala Likert

Keterangan	Skala
------------	-------





Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data yang diolah, 2018

### 3.5.1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran itu mengukur apa yang diukur. Sekiranya penelitian menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukur nya ( Sugiyono, 2010 ).

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diukur, karena suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya suatu alat ukur yang kurang valid memiliki validitas rendah. Kriteria valid tidaknya pertanyaan pada koesioner penelitian dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung biasanya dilihat dari nilai *Corrected Item- Total Correlation* pada output *Reliability Analysis* sedangkan nilai r tabel dengan jumlah sampel ( n ) = 40 karyawan. Uji coba koesioner dilakukan kepada 40 responden ( n = 40) pada taraf uji a = 0,05 memiliki  $df = n - 2 = 38$  sehingga  $r \text{ tabel} = r ( 1/2a ; n - 2 ) = r ( 0,025 ; 38 ) = 0,312$ .

### 3.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabilapengukuran diulangi dua kali atau lebih (Sugiyono, 2010) Pada penelitian ini pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi



16.0 yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha (a)* > 0,06.

### 3.6. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

#### 3.6.1 Metode Analisis

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Statistik Deskriptif, yaitu analisis yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang diperoleh dari jawaban-jawaban responden. Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel. Teknik analisis yang digunakan adalah frekuensi, persentase, dan modus.
2. Uji Normalitas / Kolmogorov Smirnov  
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kepastian penyebaran data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak normal. Salah satu cara agar data dapat diperoleh distribusi normal adalah dengan menggunakan metode trimming yaitu menghilangkan data yang bersifat outlier. Outlier adalah data yang memiliki nilai diluar batas normal. Setelah data yang bersifat outlier dihilangkan, uji normalitas menggunakan uji kolmogorov smirnov. Dengan ini uji dapat diketahui apakah distribusi nilai – nilai sampel yang teramati berdistribusi normal. Kriteria pengujian dengan dua arah (two-tailed test) yaitu dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikansi 0,05. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka data distribusi normal.
3. Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Analisis ini merupakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel. Rumus regresi ganda :

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> : Semangat Kerja

a : Nilai konstan

b<sub>1</sub> : Koefisien Regresi variabel Lingkungan Kerja

b<sub>2</sub> : Koefisien Regresi variabel Semangat Kerja

### 3.6.2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan uji F dan uji t. Dimana t hitung dapat dicari dengan rumus :

#### 3.6.2.1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Analisis uji t juga dilihat dari tabel “

Coefficient “

Jika Sig<sub>hitung</sub> < Sig<sub>tabel</sub> : maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika Sig<sub>hitung</sub> > Sig<sub>tabel</sub> : maka Ho di terima dan Ha ditolak

#### 3.6.2.2. Uji F



Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel – variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  : Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  : Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### 3.6.2.3. Menentukan kriteria pengujian

Untuk membuktikan apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen hasilnya signifikan maka dilakukan perumusan nilai  $H_0$  dan  $H_a$  sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama maupun parsial a variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

### Pengujian Hipotesis 1

#### Hipotesis yang diajukan :

Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kara Santan Pertama.



### Hipotesis statistik :

- $H_{10}$  : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kara Santan Pertama.
- $H_{1a}$  : Ada pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kara Santan Pertama.

### Pengujian Hipotesis 2

#### Hipotesis yang diajukan :

Ada pengaruh yang signifikan antara Semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kara Santan Pertama.

#### Hipotesis statistik :

- $H_{10}$  : Tidak ada pengaruh antara Semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kara Santan Pertama.
- $H_{1a}$  : Ada pengaruh antara Semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kara Santan Pertama.

### Pengujian Hipotesis 3

#### Hipotesis yang diajukan :

Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja dan Semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kara Santan Pertama.

#### Hipotesis statistik :

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- $H_{10}$  : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan kerja dan Semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kara Santan Pertama.
- $H_{1a}$  : Ada pengaruh antara Lingkungan kerja dan Semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kara Santan Pertama.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR PUSTAKA

Analisa, Lucky Wulan. (2011). “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)”. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.

As’ad. (2000). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.

Bachtiar, Doni. (2012). “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aqua Tirta Investama”. *Management Analysis Journal*. Vol. 1 No.1. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>.

Byars, Lloyd L, Rue, Leslie W (2005). *Human Resource Management*. Ninth Edition. New York : MC Graw Hill.

Daft, Richard L, Marcic, Dorothy (2007). *Understanding Management*, 12 Edition, New York : Mc-Hill Education

Dessler, Gary, (2005). *Human Resource Management*, International Edition, 10<sup>th</sup> Edition, Pearson Edition, Inc

DeStefano, T.J., Henry, C., Megan G., dan Thomas P. (2006). *The Relationship between Work Environment Factors and Job Satisfaction Among Rural Behavioral Health Professionals*. *Journal of Rural Community Psychology*.

Hamid dan Dakfar Zamzami. (2000), *Manajemen Kepegawaian Lanjutan*. Banda Aceh: FE, Syah Kuala.

Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPF.

Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.

Istijanto, (2009). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Konssen, I (2000). *Pengertian Semangat Kerja Menurut Para Ahli*. Available <http://www.landasanteori.xyz/2017/05/pengertian-semangat-kerja-menurut-para.html>

Mangkunegara, Anwar Prabu (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.

Manulang. (2005). *Dasar – Dasar Manajemen*. P. 5 dan 198. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, P.O.BOX.14, Bulaksumur.

Mardiana. (2005), *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Mathis,R.L. & J. H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.

Mondy, R. Wayne, (2010). *Human Resource Management Eleventh Edition*. New Jersey : Prentice Hall

.Moekijat. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Mandar Maju.

Nitisemito,Alek. S (2001). *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia

Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. (2008). *Human Resource Management*. New York : McGraw Hill.

Nurul hidayah, Khomsah. (2006), “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Pada Harian Jawa Pos ( Radar Tulung Agung)”. Malang : UIN PRESS.

Prawirosentono, Suryadi (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.

Rivai, Veitzal.,( 2003 ).*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

Sarwono, Sarlito Robbins, Stephen P and Mary Coulter.(2012). *Management*, Eleventh edition. United states of America:Pearson Education Limited.

Robert L. Mathis ; John H. Jackson, ( 2006). *Human Resource Management*, edisi 10, Jakarta : Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* .Bandung: CV Mandar Maju

Sihombing, Umberto. (2004). *Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*.

Simamora , Bilson. (2002). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Siswanto,Bedjo( 2000), “*Manajemen Tenaga Kerja*”, Bandung : Sinar Baru.

Sudarmanto. (2009). ”*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*”. Yogyakarta : PUSTAKA PELAJAR.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS

## © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





Syahropi, Ishak. (2016). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangkinang*. Pekanbaru: FISIP Universitas Riau

Tohardi Ahmad. 2010. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung

Umat, Harian., (2017 ). *Pengertian Semangat Kerja Menurut Para Ahli*. Available: <http://www.landasanteori.xyz/2017/05/pengertian-semangat-para.html> kerja-menurut-para.html.

Wirawan, (2005). *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Grasindo.

Wursanto. (2001). *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanikus.

Wursanto. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisas*. Yogyakarta. Andi.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta