

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dan motivasi. Seluruh potensi sumber daya manusia tersebut mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Di bawah ini adalah beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Kasmir (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Larasati (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan strategi yang dilakukan perusahaan dalam menerapkan fungsi manajemen *planning, organizing, actuating, dan controlling*. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berkaitan dengan proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, promosi, demosi dan mutasi, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produksi dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (Pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Dessler (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Menurut Guest (2015), mengemukakan bahwa *“human resources management comprises a set of policies designed to maximize organizational integration, employee commitment, flexibility, and equality of work”*.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu dan proses terhadap suatu perencanaan dalam mengelola sumber daya manusia agar lebih efektif dan efisien.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sabrina dan Sulasmi (2021), fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Fungsi Pengadaan
Fungsi pengadaan adalah sebuah proses dalam melakukan penarikan, seleksi, penempatan, dan perekrutan yang dapat digunakan untuk menarik pegawai yang memenuhi kebutuhan dan persyaratan suatu organisasi.
2. Fungsi Pengembangan
Fungsi pengembangan adalah pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan dan mengembangkan lebih lanjut keterampilan teoritis, konseptual, dan moral seorang pegawai.
3. Fungsi Kompensasi
Fungsi kompensasi merupakan pemberian imbalan atau kinerja yang diberikan oleh suatu organisasi.
4. Fungsi Pengintegrasian
Fungsi pengintegrasian adalah kegiatan yang memadukan antara kepentingan suatu organisasi dengan kebutuhan pegawai sehingga tercipta kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.
5. Fungsi Pemeliharaan
Fungsi pemeliharaan adalah upaya dalam memelihara dan meningkatkan fisik, mental, dan loyalitas pegawai serta membangun hubungan antar manusia yang baik.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017), menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan
Perencanaan (*human resources planning*) merupakan perencanaan karyawan yang efektif dan efisien untuk menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan berkontribusi pada realisasi tujuannya.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk pengorganisasian seluruh pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan kerjasama dalam suatu bagan organisasi.
3. Pengarahan
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan seluruh pegawai agar bekerja sama secara efektif dan efisien guna memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

4. Pengendalian
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan memeriksa apakah seluruh karyawan mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.
5. Pengadaan
Pengadaan (*procurement*) adalah proses perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, dan pelatihan untuk memperoleh pegawai guna memenuhi kebutuhan instansi.
6. Pengembangan
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.
8. Pengintegrasian
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempertemukan kepentingan suatu perusahaan dengan kebutuhan karyawan sehingga tercipta kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, serta loyalitas pegawai agar dapat terus bekerja hingga pensiun.
10. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi terpenting dari MSDM dan kunci dalam mencapai tujuan karena tanpa disiplin yang sulit mencapai tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian
Pemberhentian (*separation*) adalah pemberhentian hubungan kerja seseorang dengan perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh kemauan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pengunduran diri, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat dikatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan-kegiatan suatu organisasi sehingga rencana organisasi dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017), bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Memberi nasihat kepada manajemen mengenai kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki tenaga kerja

yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi yang mampu mengelola perubahan.

2. Menjaga dan menjalankan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk memperoleh tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengelola krisis dan situasi sulit dalam hubungan karyawan sehingga pencapaian tujuan organisasi tidak terganggu.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Memperhatikan aspek sumber daya manusia dan membantu mengembangkan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan.
6. Memberikan dukungan dan menciptakan lingkungan dimana manajer lini dapat memperoleh tujuan.

Sedangkan menurut Larasati (2018), terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Tujuan Sosial
Instansi bertanggung jawab dalam menyelesaikan masalah sosial dengan meminimalkan dampak negatif terhadap keutuhan dan tantangan di masyarakat.
2. Tujuan Organisasional
Tujuan formal yang dibuat untuk dimaksudkan untuk membantu organisasi memperoleh tujuannya.
3. Tujuan Fungsional
Tujuan untuk menjaga kontribusi bidang sumber daya manusia pada level yang memenuhi kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual
Tujuan pribadi yang ingin diperoleh oleh setiap individu organisasi/perusahaan melalui aktivitas dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan melalui empat aspek tujuan manajemen sumber daya manusia: tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional, dan tujuan pribadi.

2.1.4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting, karena merupakan inti dari manajemen itu sendiri. Menurut Larasati (2018) peranan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Melakukan analisis jabatan.
2. Membuat rencana yang diperlukan karyawan dan perekrut, dan menempatkan tenaga kerja menurut prinsip *“the right man in the right place and the right man on the right job”*.

3. Melakukan penetapan upah, gaji, dan cara menyerahkan kompetensi, dan insentif.
4. Penetapan keadaan sejahtera, pengembangan promosi, mutasi, pensiun, dan pemberhentian.
5. Menyelenggarakan pendidikan, pelatihan, dan tinjauan kinerja bagi pegawai.
6. Pendekatan pekerjaan konstruksi.
7. Sosialisasikan, pelaksanaan, dan evaluasi pelaksanaan K3.
8. Penyelesaian perselisihan antara pekerja atau perselisihan perburuhan.
9. Pengaduan karyawan dan penyelesaiannya.
10. Perkiraan pasokan serta permintaan bakat pekerja di masa depan.
11. Evaluasi situasi perekonomian serta pertumbuhan dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
12. Memantau peraturan ketenagakerjaan serta kebijakan kompensasi perusahaan yang sejenis.
13. Mengawasi perkembangan serikat pekerja/buruh.

Menurut Hasibuan (2017), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran pegawai agar dapat memberikan kontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat umum, peran MSDM adalah sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah, kualitas, dan menempatkan pegawai yang memberikan dampak sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Menentukan rekrutmen, pemilihan, serta penempatan pegawai.
3. Melakukan penetapan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Memprediksi permintaan dan pasokan sumber daya manusia di masa depan
5. Penilaian situasi perekonomian pada umum dan perkembangan organisasi pada khususnya.
6. Memantau secara ketat perubahan peraturan perundang-undangan dan kebijakan kompensasi organisasi-organisasi sejenis.
7. Memantau kemajuan teknologi dan perkembangan serikat pekerja/buruh.
8. Melakukan pelatihan, pendidikan, dan evaluasi kinerja pegawai.
9. Mengelola mobilitas pegawai baik secara vertikal maupun horizontal.
10. Menyepakati pensiun, pemutusan hubungan kerja, dan pesangon.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan para ahli, penulis menyimpulkan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia begitu penting sehingga MSDM sering disebut sebagai kompetensi inti suatu organisasi. Oleh karena itu, tugas MSDM adalah menentukan jumlah, kualitas, dan penempatan pegawai yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi. Melakukan penetapan penarikan, pemilihan, dan penempatan pegawai. Melakukan penetapan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan penghentian. Mengevaluasi kondisi ekonomi dan memantau secara ketat perubahan undang-undang dan kebijakan kompensasi

organisasi-organisasi serupa. Dengan itu peran MSDM untuk menjaga kelangsungan organisasi supaya tetap berlangsung dengan baik dan terus berkembang.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan menjamin lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, memberikan rasa aman, dan menciptakan keadaan kerja yang memungkinkan mereka bekerja secara maksimal akan mempengaruhi kegairahan atau semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Menurut Sudaryo et al. (2018), bahwa lingkungan kerja merupakan dimana lingkup kerja di sekitar pekerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari yang dapat mempengaruhi dalam kegiatan bekerja.

Sedarmayanti (2017), 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 Afandi (2018), bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu atau keadaan yang ada di sekitar pekerja, dapat mempengaruhi aktivitas dalam bekerja meliputi temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan, dan peralatan perlengkapan kerja.

Opini lain lingkungan kerja menurut Kasmir (2018), bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja seperti lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

Pendapat lain menurut Latif et al. (2022), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang berkaitan dengan tempat kerja termasuk lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dalam suatu organisasi/perusahaan yang dapat mempengaruhi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Penerangan mempunyai manfaat yang sangat besar bagi pegawai yang berguna untuk mendapatkan keselamatan kerja dan kelancaran dalam menjalankan pekerjaannya. Penerangan cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya dapat berakibat pada kinerja pegawai, yaitu kinerja pegawai yang menurun. Hal ini disebabkan oleh adanya pekerjaan yang dikerjakan mempunyai kesalahan sehingga menyebabkan ketidakefisienan dalam bekerja dan tujuan organisasi pun sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Tubuh manusia pada dasarnya mempunyai suhu tubuh yang berbeda. Tubuh manusia akan berusaha untuk mempertahankan dalam keadaan normal, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Apabila tempat kerja mempunyai temperatur yang tinggi yang menyebabkan ruangan menjadi panas, hal ini akan mengganggu pegawai dalam bekerja. Menurut hasil penelitian, berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi pegawai dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah jumlah air di udara, biasanya dipaparkan dalam persentase. Kelembaban tempat kerja dipengaruhi oleh suhu udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan pergerakan udara, dan radiasi panas dari udara pada saat menyerap atau mengeluarkan panas dari tubuh manusia.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen adalah salah satu gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menunjang kelanjutan dan ketahanan hidup untuk proses metabolisme. Kehadiran oksigen di sekitar tempat kerja serta dampak psikologis dari keberadaan tanaman di sekitar tempat kerja, akan menambah keadaan sejuk di tempat kerja dan kesegaran bagi tubuh pekerja. Jika pekerja bisa bekerja dalam suasana hati yang sejuk serta menyegarkan, pekerja biasanya akan cepat pulih dari kepenatan kerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan merupakan bunyi yang tidak enak didengar oleh telinga. Kebisingan yang tidak diinginkan mempunyai dampak jangka panjang karena bunyi tersebut bisa mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi. Penelitian menunjukkan bahwa suara keras yang tinggi dapat berakibat fatal. Dikarenakan pekerjaan memerlukan konsentrasi maka kebisingan perlu dihindari supaya dapat bekerja secara efisien dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

6. Bau-bau an di Tempat Kerja

Bau yang tidak enak di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Jika terjadi secara berkelanjutan, hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap indra penciuman. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meniadakan bau-bau tidak enak di tempat kerja adalah dengan menggunakan *air conditioner* yang sesuai dengan kebutuhan.

7. Tata Warna Tempat Kerja

Perencanaan warna di ruangan kerja harus diteliti dan direncanakan semaksimal mungkin. Pada kenyataannya penempatan warna dan penempatan dekorasi tidak dapat dipisahkan. Hal ini masuk akal dikarenakan warna memiliki pengaruh cukup besar terhadap emosi manusia. Pengaruh dekorasi dan pengaruh warna terkadang membangkitkan perasaan tenang, nyaman, aman, enak dilihat dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8. Dekorasi Tempat Kerja

Dekorasi ada kaitannya dengan pengelolaan warna yang tepat, oleh karena itu dekorasi tidak hanya menyangkut hasil ruangan kerja saja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih secara selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

10. Keamanan di Tempat Kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan adanya keamanan di tempat kerja, baik yang sifatnya fisik maupun non fisik.

Sedangkan menurut Sudaryo et al (2018), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1. Suhu

Suhu merupakan variabel yang terdapat perbedaan individual yang besar.

2. Kebisingan

Kebisingan merupakan suara di sekitar ruang kerja yang dapat berpengaruh terhadap pegawai dalam menjalankan tugasnya. Suara bising di tempat kerja hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan dalam menjalankan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

3. Penerangan

Penerangan sangat penting dalam lingkungan kerja, karena apabila ruangan gelap, maka akan menyebabkan ketegangan pada mata.

4. Mutu Udara

Pertukaran udara atau sirkulasi udara sangat penting dalam lingkungan kerja, karena perlunya udara yang segar dan nyaman di lingkungan kerja. Apabila udara tercemar, maka dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diartikan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2.3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik (*Physical Working Environment*)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik (*Non – Physical Working Environment*)

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Terdapat lima aspek lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, diantaranya yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab atas kewajiban mereka.
- c. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar teman sekerja ataupun pimpinan.
- d. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai mereka.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, lancar, baik antar teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Sedangkan menurut Sunarsih (2015), berpendapat bahwa lingkungan kerja ada dua macam, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
- c. Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
- d. Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
- e. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas penat, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- f. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau mushola, baik dikelompokkan organisasi maupun di sekitarnya.
- g. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah, dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dari atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari pendapat para ahli mengenai jenis-jenis tersebut, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik yang menyangkut segi fisik tempat kerja dan lingkungan kerja non fisik yang menyangkut psikis karyawan.

2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Hanaysha (2016), beberapa indikator lingkungan kerja yang digunakan terdiri :

1. Fasilitas untuk melakukan pekerjaan

Fasilitas untuk melakukan pekerjaan adalah sebuah kewajiban yang harus diberikan oleh organisasi, dengan hal ini meminimalisir hal-hal yang kurang maksimal dalam pekerjaan yang dilakukan.

2. Tempat kerja yang nyaman

Tempat kerja yang nyaman adalah kesenangan mendalam pada diri pegawai yang akan membuat pekerjaan menjadi lebih baik serta menghasilkan produktivitas meningkat.

3. Keamanan

Keamanan adalah suatu hal yang dapat membuat pekerja mengerjakan segala sesuatu dengan baik.

4. Tidak adanya kebisingan

Tidak adanya kebisingan adalah keadaan kerja yang tenang tanpa adanya suara bising sehingga pekerjaan tidak terganggu dan dapat menghasilkan produktivitas yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2017) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

b. Sirkulasi ruang 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.

c. Tata letak ruang

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

d. Dekorasi

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.

e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Fasilitas

Fasilitas organisasi sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di organisasi. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai indikator-indikator lingkungan kerja, penulis menyimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan fasilitas untuk melakukan pekerjaan, tempat kerja yang nyaman, keamanan, kebisingan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan antar pegawai dan hubungan dengan atasan.

2.3. Semangat Kerja

2.3.1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerjasama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan definisi Semangat Kerja dari sudut pandang yang berbeda.

Menurut Busro (2018), Semangat Kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Suwandi & Setiawan (2022) “*work enthusiasm is the condition of a person who supports him/her to do faster and better in a company. The condition of doing work faster and better is an early picture of employee productivity at work*”.

Menurut Hasibuan (2017), menyatakan Semangat Kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut Nitisemito (2019), menyatakan Semangat Kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong untuk melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Menurut Widianari et al. (2015), Semangat Kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan”. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat kerja.

Semangat kerja menurut Darmawan dalam Maydina dan Abdurrahman (2020), menjelaskan bahwa semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja karyawan ditunjukkan melalui pola kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya.

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan suatu keuntungan untuk perusahaan dan sebaliknya, pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan suatu kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja.

Menurut Nitisemito (2015), terdapat tujuh faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, tujuh faktor tersebut yakni:

1. Kepemimpinan.
2. Motivasi.
3. Komunikasi.
4. Hubungan Manusiawi.
5. Penempatan Kerja.
6. Kompensasi.
7. Lingkungan Kerja.

Sedangkan menurut Busro (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan
Seseorang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika minat seseorang terhadap pekerjaan rendah maka semangat kerja mereka juga akan rendah.

2. Kesempatan untuk mendapat kemajuan
Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau karirnya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.
3. Kondisi Kerja
Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.
4. Kepemimpinan
Pimpinan yang tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang humanis akan menyebabkan karyawan menghargai pimpinan tersebut dan kegairahan kerja meningkat.
5. Kompensasi
Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan dan sebaliknya.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja penulis menyimpulkan bahwa minat seseorang terhadap pekerjaan, kesempatan untuk maju, kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusiawi, penempatan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan semangat kerjanya.

2.3.3. Cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja pegawai perlu dilakukan terus menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, pada pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup karyawan di perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus berupaya untuk memelihara semangat kerja karyawan dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat, biasanya dari kondisi perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Menurut Nitisemito (2019), cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai yaitu:

1. Gaji yang cukup
Setiap perusahaan harusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Sehingga para karyawan terjamin keuangannya dalam bekerja.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani
Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah dan menghormati kepercayaan orang lain.
3. Perlu menciptakan suasana santai
Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal tersebut, maka perusahaan perlu sekali-kali menciptakan suasana santai dan rekreasi bersama-sama ataupun mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan.
4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
Setiap perusahaan harus mampu menempatkan pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidakpastian dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan tidak maksimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
5. Perasaan aman dan masa depan
Semangat kerja akan tumbuh apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan. Cara lain yang sering digunakan perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.
6. Fasilitas yang memadai
Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dalam bekerja pada diri karyawan.

Menurut Kaswan (2015), cara-cara berikut dapat digunakan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai:

1. Imbalan
2. Tunjangan
3. Komunikasi
4. Penghargaan
5. Kondisi, fasilitas, dan pelayanan
6. Proses interpersonal dan kelompok
7. Fungsi dan kebijakan personalia
8. Menyediakan program bantuan pegawai dan kesehatan.

Berdasarkan pendapat para ahli penulis menyimpulkan bahwa cara untuk meningkatkan semangat kerja dilakukan dengan gaji yang cukup, tunjangan, kondisi, fasilitas, dan pelayanan di tempat kerja, serta proses interpersonal dan kelompok terjalin dengan harmonis.

2.3.4. Indikator Semangat Kerja

Menurut Hasibuan dalam Basri dan Rauf (2021) indikator dari semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Motivasi dan dorongan bekerja

Motivasi dan dorongan bekerja tersebut dapat dibentuk apabila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan suatu pekerjaan, yang terpenting bagi karyawan seharusnya mereka bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan apa yang mereka dapatkan. Oleh sebab itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain.

2. Kesungguhan

Aspek ini dapat menunjukkan terdapat kesungguhan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

3. Kesenangan

Kesenangan dalam bekerja yaitu kepuasan hati, kenyamanan, dan kebahagiaan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Karena manusia membutuhkan kesenangan sesuai dengan keperluannya.

4. Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Murtisaputra dan Ratnasari (2018) mengungkapkan bahwa indikator semangat kerja terdiri dari:

1. Absensi, Absensi tidak terlambat dan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.
2. Kerja sama, Terjalannya kerjasama antara sesama pegawai serta pegawai dengan atasan.
3. Kepuasan kerja, Pegawai merasa puas bekerja dengan baik.
4. Kedisiplinan. Disiplin yang dimaksud adalah pegawai dituntut untuk mematuhi segala peraturan yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, sifatnya wajib untuk patuh.
5. Pegawai mematuhi standar operasional prosedur (SOP) perusahaan dan pegawai disiplin dalam bekerja.

Menurut Nitisemito (2015), indikator semangat kerja yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja

Dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu seseorang, agar pegawai mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini

berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat Kehadiran

Untuk melihat apakah naiknya tingkat kehadiran tersebut merupakan sebab turunnya semangat kerja maka perusahaan tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi secara perorangan tetapi harus dilihat secara rata-rata. Pada umumnya bila semangat kerja menurun, maka pegawai tidak dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik.

3. Ketenangan dalam Bekerja

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

Berdasarkan pendapat para ahli penulis menyimpulkan bahwa indikator semangat kerja pegawai adalah produktivitas kerja, tingkat kehadiran dan ketenangan dalam bekerja.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Penelitian

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Intan Yunus Yusuf et al, 2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Bonepantai	Lingkungan Kerja (X) Semangat Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X) : 1. Suasana aman dan nyaman 2. Fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja 3. Kebersihan 4. Hubungan kerja Semangat Kerja (Y) : 1. Produktivitas kerja 2. Tingkat absensi 3. Kerjasama 4. Tanggung jawab	Analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai di kantor camat bonepantai, dimana dalam hasil penelitian ini diperoleh sebesar 58,5% dari variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di kantor camat bonepantai, sedangkan 41,5% dipengaruhi oleh

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2.	(Saldin Paputungan, 2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Bolaang Mongondow	Lingkungan Kerja (X) Semangat Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X): 1. Tata ruang kantor 2. Warna 3. Cahaya 4. Udara 5. Suara Semangat Kerja (Y): 1. Disiplin 2. Kepuasan Kerja 3. Kerjasama	Analisis regresi linear sederhana dan koefisien korelasi sederhana	Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear sederhana diperoleh persamaan $Y = 28,71 + 0,94 X$, artinya setiap perubahan satu unit variabel X (Lingkungan Kerja) akan menyebabkan perubahan variabel Y (Semangat Kerja) sebesar 0,94. Koefisien korelasi sebesar $r = 0,1196$ atau 11,96% sedangkan koefisien determinasi sebesar 14% dan sisanya 86% oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} = 10,89$ dan $t_{\text{tabel}} = 1,864$ ternyata $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ 10,89 > 1,864, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian faktor Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai.

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3.	(Muh. Justiawal, 2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo	Lingkungan Kerja (X) Semangat Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X) : 1. Gaji/upah yang layak dan adil 2. Kesempatan untuk maju/promosi 3. Keamanan kerja 4. Tempat kerja yang baik 5. Perlakuan yang wajar Semangat Kerja (Y) : 1. Keinginan bekerja dengan baik 2. Kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan 3. Bekerja dengan penuh kedisiplinan	Analisis regresi linear sederhana dengan jenis penelitian terdistribusi survei dan pendekatan kuantitatif deskriptif	1. Lingkungan Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, Dikategorikan baik. 2. Semangat kerja pada Kantor Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, Dikategorikan baik. 3. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Atakkae, Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo.
4.	(Nabila Restu Rahmanda dan Dian Marlina Vrawati, 2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan KSP AMAJ Kota Magelang	Lingkungan Kerja (X) Semangat Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X) : 1. Ruangan tempat bekerja 2. Penerangan 3. Keadaan di dalam ruang kerja 4. Suhu di dalam ruangan kerja 5. Pemilihan warna 6. Kebersihan	Analisis regresi sederhana	Hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja para karyawannya di KSP Artha Mitra Abadi Jaya Kota Magelang. Dengan nilai konstanta yang dihasilkan yaitu sebesar 1,795

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			7. Suara di dalam ruang kerja Semangat Kerja (Y) : 1. Absensi 2. Kerjasama 3. Kepuasan Kerja 4. Kedisiplinan		maka didapatkan sebuah hasil variabel (X) adalah 0,545 dan mengalami peningkatan sebesar 54,5%. Hasil pendukung lainnya dapat dilihat pada Uji T pada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan dengan hasil t-hitung $8.005 > t\text{-tabel } 2.048$ sedangkan nilai signifikansinya adalah $0,00 < 0,05$. Sehingga lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Karena 69,6% semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dan sisanya adalah dampak dari faktor lainnya.
5.	(Adithya Dwisaputra dan Jaenab, 2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai	Lingkungan Kerja Fisik (X) Semangat Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X): 1. Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlanc	Analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di kantor Camat Woha Kabupaten Bima, dimana dalam

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima		ar pekerjaan di kantor 2. Pewarna mempunyai pengaruh cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena warna dapat mempengaruhi manusia 3. Pertukaran Udara manusia sebagai makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman 4. Suara / Kebisingan dalam melaksanakan pekerjaan di kantor tentu bakal timbul suara-suara yang berasal dari luar. Semangat Kerja (Y) : 1. Presensi, absensi menunjukan ketidak hadiran pegawai dalam tugasnya		hasil penelitian ini diperoleh sebesar 69,5% dari variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di kantor Camat Woha Kabupaten Bima, sedangkan 30,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			2. Disiplin Kerja, kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku pegawai yang sesuai dengan peraturan organisasi 3. Kerjasama, kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. 4. Tanggung Jawab, pegawai memiliki tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas.		

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian sebelumnya di atas, dapat dilihat terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang ada dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, berikut persamaan dan perbedaan tersebut:

1. Intan Yunus Yusuf et al (2023), dalam penelitian ini memiliki persamaan variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja (x) dan semangat kerja (y). Unit analisis yang digunakan yaitu individu atau pegawai. Menggunakan teknik pengumpulan data yang sama yaitu teknik observasi dan angket atau kuesioner. Menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu berdasarkan indikator penelitian yang digunakan dan juga lokasi penelitian, tempat penelitian sebelumnya berlokasi di Di Kantor Camat Bonepantai sedangkan tempat penelitian yang diteliti adalah Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor.
2. Saldin Paputungan (2022), dalam penelitian ini memiliki persamaan variabel yang digunakan, unit analisis yang digunakan yaitu individu atau

pegawai, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan angket, serta pada metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana. Sedangkan untuk perbedaannya pada penelitian sebelumnya adalah indikator yang digunakan dan lokasi penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini.

3. Muh. Justiawal (2023), dalam penelitian ini memiliki persamaan variabel yang digunakan, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan kuesioner, jenis penelitian menggunakan survei dengan pendekatan kuantitatif deskriptif, pengolahan data secara statistik dan juga disajikan dalam bentuk analisis ilmiah. Sedangkan perbedaannya adalah indikator yang digunakan, unit analisa yang digunakan yaitu uji korelasi *pearson product moment*, dan lokasi penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini.
4. Nabila Retu Rahmanda, Dian Marlina Verawati (2022), dalam dalam penelitian ini memiliki persamaan variabel yang digunakan, metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif, pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, sampel yang digunakan yaitu individu pegawai, penggunaan teknik regresi linear sederhana yang diolah menggunakan SPSS. Sedangkan perbedaannya adalah indikator yang digunakan dan lokasi penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini.
5. Adithya Dwisaputra dan Jaenab (2023), dalam dalam penelitian ini memiliki persamaan variabel yang digunakan, teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji t. sedangkan perbedaannya adalah indikator yang digunakan, teknik penentuan sampelnya menggunakan *Purposive Sampling*, dan lokasi penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini.

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2022), kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan semangat kerja pegawai. Semangat kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus mempunyai lingkungan kerja yang disesuaikan dengan kelangsungan kerja pegawai dan peningkatan semangat kerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan pendapat Latif et al. (2022) yang mengatakan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Sedangkan menurut Sudaryo et al. (2018), bahwa lingkungan kerja merupakan dimana lingkup kerja di

sekitar pekerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari yang dapat mempengaruhi dalam kegiatan bekerja.

Lingkungan kerja yang baik tentunya akan menghasilkan semangat kerja pada diri pegawai yang juga baik bagi instansi dalam mencapai tujuan instansi, maka dari itu sangat penting bagi organisasi memperhatikan lingkungan kerja untuk memberikan kenyamanan bagi para pegawai serta membantu pegawai dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan.

Adapun indikator yang digunakan dalam lingkungan kerja menurut Hanaysha (2016)

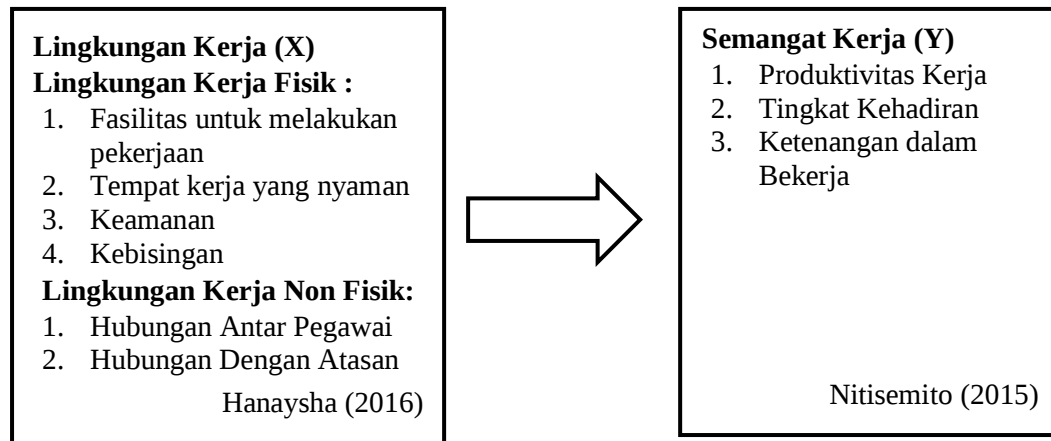
1. Fasilitas untuk melakukan pekerjaan
2. Tempat kerja yang nyaman
3. Keamanan
4. Tidak adanya kebisingan

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Intan Yunus Yusuf et al (2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Bonepantai” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai di kantor camat bonepantai, dimana dalam hasil penelitian ini diperoleh sebesar 58,5,% dari variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di kantor camat bonepantai, sedangkan 41,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Saldin Paputungan (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Bolaang Mongondow” Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear sederhana diperoleh persamaan $Y = 28,71 + 0,94 X$, artinya setiap perubahan satu unit variabel X (Lingkungan Kerja) akan menyebabkan perubahan variabel Y (Semangat Kerja) sebesar 0,94. Koefisien korelasi sebesar $r = 0,1196$ atau 11,96% sedangkan koefisien determinasi sebesar 14% dan sisanya 86% oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} = 10,89$ dan $t_{tabel} = 1,864$ ternyata $t_{hitung} 10,89 > t_{tabel} 1,864$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian faktor Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Bolaang.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Adithya Dwisaputra (2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima”, hasil dari penelitian tersebut adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di kantor Camat Woha Kabupaten Bima, dimana dalam hasil penelitian ini diperoleh sebesar 69,5% dari variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di kantor Camat Woha Kabupaten Bima, sedangkan 30,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka penelitian diatas, maka penulis membuat konstelasi penelitian. Berikut ini merupakan gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti yaitu variabel X (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Semangat Kerja):



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022) berpendapat bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan kemudian memperhatikan telaah pustaka serta teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah:

1. Diduga lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor kurang baik.
2. Diduga semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor kurang baik.
3. Diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor.