

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Sedangkan menurut Afandi (2018 : 3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu ilmu yang mengatur bagaimana melakukan pendekatan hubungan pada sumber daya manusia guna tercapainya tujuan bersama dengan efektif dan efisien.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang berfungsi untuk memberikan gambaran terhadap organisasi dalam menghadapi tantangan permasalahan yang ada di dalam organisasi. Menurut Kasmir (2016 : 7) tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya untuk memberikan gambaran tujuan dari manajemen tetapi juga sebagai penyeimbang tantangan yang dihadapi oleh setiap organisasi yang meliputi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, masyarakat, dan karyawan yang dipengaruhi oleh tantangan-tantangan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2017 : 9) tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi

atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.

- e. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu pimpinan dalam mencapai tujuan.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017 : 21) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Perencanaan merupakan merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahannya merupakan kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan supaya menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi.

2) Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan memberikan motivasi kerja dan membuat lingkungan kerja yang baik agar pegawai memiliki kondisi fisik, mental, dan loyalitas yang baik terhadap perusahaan ataupun organisasi.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

7) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan dari hal lainnya.

4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017 : 14) yaitu:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan atau organisasi pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja pegawai.
- i. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hidayat (2018 : 101) Gaya Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Kemudian, menurut Fahmi (2017 : 15) gaya kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan perintah yang direncanakan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016 : 170) gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Beberapa pengertian gaya kepemimpinan tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hidayat (2018 : 144) gaya kepemimpinan atau perilaku sering disebut tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang dikenal adalah sebagai berikut:

a. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa pemimpin tidak perlu konsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada yang ikut campur. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap keangkuhannya dan selalu mengabaikan bawahannya dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau diberi masukan dan pendapat bawahannya.

b. Tipe Paternalistik

Tipe ini dapat dikatakan sebuah harapan bawahan kepada karyawannya. Harapannya berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk mendapatkan arahan ataupun petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan karyawannya.

c. Tipe Karismatik

Tipe pemimpin yang memiliki daya tarik yang sangat memikat sehingga mampu mempengaruhi pengikutnya, tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut dapat mudah dikagumi.

d. Tipe Militeristik

Tipe ini biasanya seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung pada pangkat ataupun jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebihan. Biasanya menuntut kedisiplinan dan kaku terhadap bawahan, dan tidak menerima kritikan dari bawahannya.

e. Tipe Demokratik

Tipe ini di mana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari karyawannya melalui musyawarah untuk mencapai kesepakatan.

3. Peranan Gaya Kepemimpinan

Menurut Sedarmayanti (2017 : 271) terdapat tiga peran seorang pemimpin dalam gaya memimpin, yaitu sebagai berikut:

a. Peran antar manusia, meliputi sebagai berikut:

- 1) Peran selaku tokoh
- 2) Peran selaku pemimpin
- 3) Peran selaku penghubung

b. Peran informatif, dilakukan sebagai berikut:

- 1) Peran selaku pemantau
- 2) Peran selaku penyebar
- 3) Peran selaku *public relation* (hubungan masyarakat)

c. Peran pembuat keputusan, meliputi sebagai berikut:

- 1) Peran selaku wiraswasta
- 2) Peran selaku penanggung jawab risiko
- 3) Peran selaku pembagian sumber daya
- 4) Peran selaku perunding

4. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Dalam gaya memimpin terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dalam melaksanakan aktivitas sebagai pemimpin menurut Joseph Reitz dalam Indah Dewi Rahayu (2017 : 2) yaitu sebagai berikut ini:

- a. Kepribadian (*Personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan.
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan.

5. Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016 : 170) dalam gaya komunikasi memiliki dimensi yaitu sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Direktif

Kepemimpinan direktif adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau bisa disebut dengan sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan oleh pemimpin, bawahan tidak diberikan untuk memberi saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

b. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif yaitu jenis kepemimpinan yang mengikutsertakan bawahannya dalam mengambil keputusan. Kepemimpinan ini dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama, menumbuhkan loyalitas dan motivasi, serta partisipasi para bawahannya. Pimpinan dengan gaya ini akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

c. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang pada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan

pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, serta sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Berikut ini dapat dilihat kesimpulan penjabaran dari dimensi yang kemudian menjadi indikator dari variabel gaya kepemimpinan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1

**Kesimpulan Dimensi dan Indikator
Variabel Gaya Kepemimpinan**

Dimensi	Indikator
Kepemimpinan Direktif	<ul style="list-style-type: none"> - Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan - Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan - Tidak beri kesempatan untuk berpendapat
Kepemimpinan Partisipatif	<ul style="list-style-type: none"> - Bersifat persuasif - Adanya kerjasama - Memberi kesempatan untuk berpendapat
Kepemimpinan Delegatif	<ul style="list-style-type: none"> - Melimpahkan wewenang pada bawahan - Kebebasan dalam mengambil keputusan - Diberi kebebasan menyampaikan pendapat

Sumber: Hasibuan (2016 : 170)

2.1.3 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016 : 4) beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas atau pekerjaan, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Kemudian menurut Sutarto dalam Novemiril (2019 : 49), beban kerja adalah aktivitas satuan organisasi atau tuntutan kerja masing-masing pejabat atau pegawai agar merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya. Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017 : 38) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Dari beberapa pengertian beban kerja menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerjanya yang sesuai dengan kapasitas di setiap unit kerja dari pekerjanya.

2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017 : 24) terdapat faktor yang bisa mempengaruhi beban kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap suasana karyawan dalam menyelesaikan tugas.

2) Tugas - Tugas Fisik

Berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

3) Organisasi Kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti waktu kerja, istirahat, perencanaan karir hingga penggajian atau pengupahan akan mempengaruhi beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

3. Tujuan Meneliti Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017 : 20) beban kerja memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Menentukan jumlah kebutuhan sumber daya manusia
- b. Menyempurnakan tugas jabatan
- c. Menyempurnakan struktur organisasi
- d. Menentukan standar waktu tugas dan aktivitas

4. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Harry dalam Tarwaka (2015 : 131) beban kerja memiliki dimensi dan indikator yang terdiri dari tiga bagian yaitu sebagai berikut:

- a. Beban waktu (*time load*)
 - 1) Hambatan atau gangguan lingkungan sekitar ketika melakukan pekerjaan.
 - 2) Masa waktu kerja atau tuntutan waktu kerja.

b. Beban mental (*mental effort load*)

- 1) Frekuensi datangnya pekerjaan.
- 2) Tingkat konsentrasi dalam melaksanakan tugas.
- 3) Tingkat risiko pekerjaan.
- 4) Kebingungan dan frustrasi.

Berikut ini dapat dilihat kesimpulan penjabaran dari dimensi yang kemudian menjadi indikator dari variabel beban kerja pada tabel 2.2 sebagai berikut:

Tabel 2.2
Kesimpulan Dimensi dan Indikator
Variabel Beban Kerja

Dimensi	Indikator
Beban waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Hambatan atau gangguan lingkungan sekitar - Masa waktu kerja atau tuntutan kerja
Beban mental	<ul style="list-style-type: none"> - Frekuensi datangnya pekerjaan - Tingkat konsentrasi dalam melaksanakan tugas - Tingkat resiko pekerjaan - Kebingungan dan frustasi

Sumber: Harry dalam Tarwaka (2015 : 131)

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Busro (2017 : 301) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai sebuah lingkungan tempat organisasi berada, dan tempat seluruh karyawan melaksanakan tugas dan fungsinya yang dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana penunjang pencapaian tujuan organisasi. Kemudian, menurut Afandi (2018 : 66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dikerjakan misalnya dengan adanya penerangan yang cukup, ruang kerja yang luas dan sebagainya. Sedangkan menurut Faida (2019 : 108) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan kondisi kerja yang dapat membangun motivasi untuk bekerja.

Dari pendapat beberapa para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja para karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan pada saat menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus diperhatikan keamanan dan kenyamanan karyawan guna mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.

2. Faktor - Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Faida (2019 : 108) lingkungan kerja memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi saat bekerja yaitu sebagai berikut:

a. Hubungan sosial

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pemimpin terjalin dengan baik, maka karyawan dapat merasa nyaman berada dilingkungan kerjanya. Dengan begitu karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

b. Kelembaban

Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar. Sehingga mempengaruhi kecepatan denyut jantung, karena aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

c. Bau

Pemakaian *Air Conditioner* yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu di sekitar baik ditimbulkan oleh sampah, makanan dan sebagainya.

d. Siklus udara

Siklus udara yang baik akan mempengaruhi kualitas udara dalam ruangan dalam proses sirkulasi udara. Jika siklus udara buruk maka akan mempengaruhi pernafasan. Oleh karena itu, ventilasi harus baik agar proses sirkulasi menjadi baik.

e. Penerangan

Penerangan atau cahaya yang cukup di dalam ruangan sangat bermanfaat bagi karyawan guna kelancaran dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, penerangan harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

f. Kebersihan

Setiap perusahaan atau organisasi seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat mempengaruhi kesehatan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan dan rasa ini dapat mempengaruhi seseorang menjadi semangat dalam bekerja.

g. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya seperti memanfaatkan *Closed Circuit Television* (CCTV) selain tenaga manusia (petugas piket dan satpam).

h. Getaran mekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran yang tidak baik akan menyebabkan konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan pada mata, syaraf, dan otot. Oleh karena itu, kenyamanan karyawan harus diperhatikan dan dijaga supaya tidak menyebabkan penurunan dalam semangat kerja.

3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2016 : 57) bahwa lingkungan kerja terdapat dua jenis, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga harus mempertimbangkan keselamatan kerja supaya karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedianya tempat istirahat, seperti kantin yang baik dalam lingkungan perusahaan atau organisasi.
- 4) Tersedianya tempat ibadah seperti musolah dan masjid untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan yang baik untuk memudahkan karyawan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang baik dan harmonis antara karyawan dan atasan maupun karyawan dengan karyawan lainnya.

4. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017 : 97) menyatakan bahwa lingkungan kerja di ukur melalui:

a. Lingkungan kerja fisik

- 1) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti alat tulis kantor, meja, kursi, dan fasilitas pendukung lainnya.
- 2) Lingkungan perantara atau bisa disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusianya seperti berikut:
 - a) Penerangan, sebagai penerangan rumah atau bangunan, kita bisa merasakan kenyamanan baik dalam aktivitas *indoor* maupun *outdoor*.
 - b) Suhu Udara, derajat panas dan dingin di dalam maupun di luar ruangan.
 - c) Suara Bising, suara yang tidak diinginkan atau suara yang mengganggu pendengaran dapat mengurangi kekuatan pendengaran orang yang terpapar.
 - d) Penggunaan Warna, tindakan mengubah warna bangunan atau ruang kerja.
 - e) Keamanan Kerja, keamanan kerja merupakan rasa aman atau keinginan setiap karyawan dalam bekerja.

- f) Ruang gerak yang diperlukan, ruang gerak yang dibutuhkan mengacu pada kondisi ruangan atau lingkungan yang luas agar karyawan dapat bergerak leluasa selama bekerja.

b. Lingkungan kerja non fisik

1) Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

2) Hubungan kerja antara rekan kerja

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

Berikut ini dapat dilihat kesimpulan penjabaran dari dimensi yang kemudian menjadi indikator dari variabel motivasi pada tabel 2.2 sebagai berikut:

Tabel 2.3

**Kesimpulan Dimensi dan Indikator
Variabel Lingkungan Kerja**

Dimensi	Indikator
Lingkungan Kerja Fisik	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan - Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia
Lingkungan Kerja Non Fisik	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan - Hubungan antar sesama karyawan

Sumber: Sedarmayanti (2017 : 97)

2.1.5 Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Menurut Widodo (2016 : 104) semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Kemudian pengertian semangat kerja menurut Wibowo (2015:201) semangat kerja adalah sikap bersama dan identifikasi terhadap unsur-unsur pekerjaan, kondisi pekerjaan, dan teman sesama. Sedangkan menurut Widiantari (2015 : 4) Semangat kerja adalah sejauh mana karyawan menjalankan tugasnya di perusahaan dengan penuh semangat.

Dari beberapa pengertian semangat kerja menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan sebuah perasaan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dapat mempengaruhi pelaksanaan dalam mengerjakan tugasnya.

2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nawawi (2016 : 109) semangat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti:

- a. Faktor fisik yang berkaitan erat dengan kondisi fisik dan lingkungan kerja seperti kenyamanan dalam bekerja.

- b. Faktor sosial, yaitu hubungan antara karyawan dengan karyawan lain dan atasan, meliputi hubungan profesional, komunikasi, serta tidak ada pertentangan atau konflik.
- c. Faktor finansial yang berkaitan dengan jaminan kesejahteraan seperti pensiun, jaminan kesehatan, jaminan sosial karyawan dan jaminan lainnya.
- d. Faktor psikologis yang berhubungan dengan ketenangan, sikap kerja, keterampilan, bakat, dan minat.

3. Dimensi dan Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja yang tinggi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan ataupun organisasi. Menurut Nitisemito dalam Danang Ersanto Nugroho (2015 : 4) semangat kerja memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut:

- a. Ketelitian kerja merupakan kecermatan dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaan. Ketelitian ini sangat penting untuk perusahaan atau organisasi yang ada di dalam diri pegawai untuk menghindari atau mengurangi kesalahan yang akan terjadi dalam pekerjaannya.
- b. Kedisiplinan sikap adalah sebuah perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, karena disiplin memastikan pekerjaan dapat dilakukan seefektif dan seefisien mungkin.

- c. Kerajinan kerja adalah sikap yang selalu berusaha bekerja keras. Hal ini penting bagi perusahaan karena karyawan diharapkan dapat memanfaatkan jam kerja dengan baik, jarang absen, melakukan pekerjaan tepat waktu, dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.
- d. Kegairahan kerja merupakan kesenangan atas pekerjaan yang sedang diselesaikan. Dengan semangat kerja diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Berikut ini merupakan kesimpulan dari penjabaran dimensi kemudian menjadi indikator yang dapat dilihat pada tabel 2.4 seperti berikut ini:

Tabel 2.4
Kesimpulan Dimensi dan Indikator
Variabel Semangat Kerja

Dimensi	Indikator
Ketelitian Kerja	Kecermatan menyelesaikan pekerjaan
Kedisiplinan Kerja	Perilaku dan tindakan sesuai peraturan
Kerajinan Kerja	Pemanfaatan waktu dengan baik
Kegairahan Kerja	Kesenangan atas pekerjaan

Sumber: Nitisemito dalam Danang Ersanto Nugroho (2015 : 4)

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai acuan dalam penulisan peneliti pada saat penyusunan penelitian. Penulis mengambil beberapa contoh dari penelitian yang terkait dengan pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja, oleh sebab itu penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.5 yang sebagai berikut:

Tabel 2.5
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Tjokorda Istri Dharmayanti, I Gede Putu Kawiana dan I Made Astrama / 2021/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar	Gaya Kepemimpinan (X ₁) 1. Pengambil keputusan 2. Perencanaan 3. Komunikasi Motivasi (X ₂) 1. Upah 2. Kenyamanan 3. Komunikasi 4. <i>Reward</i> 5. Kesempatan berkembang Lingkungan Kerja (X ₃) 1. Lingkungan kerja non fisik 2. Lingkungan kerja fisik	Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda	hasil penelitian dapat dilihat bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat karyawan, dan secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat karyawan

		<p>Semangat Kerja (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Disiplin kerja 4. Kerjasama 5. Kepuasan kerja 		
2	<p>Ngakan Made Yuda Winata dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani / 2020/ Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Unit Simpan Pinjam di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung</p>	<p>Lingkungan Kerja (X₁)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fisik 2. Non fisik <p>Kompensasi (X₂)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Finansial 2. Non finansial <p>Gaya Kepemimpinan (X₃)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Kerjasama 3. Kepuasan kerja <p>Semangat Kerja (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Kerjasama 3. Kepuasan kerja 	<p>Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda</p>	<p>hasil analisisnya Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada semangat kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada semangat kerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada semangat kerja karyawan.</p>
3	<p>Ni Wayan Wahyuliani dan I Made Adi Suwandana / 2019/ Pengaruh Insentif Jasa Pelayanan, Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di</p>	<p>Insentif Jasa (X₁)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Finansial 2. Non finansial <p>Kepemimpinan (X₂)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengambilan keputusan 2. Perilaku 3. Proses manajemen 4. Gairah kerja 	<p>Teknik analisis regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan insentif jasa pelayanan, kepemimpinan, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar. Insentif</p>

	Rsud Sanjiwani Gianyar	<p>5. Produktivitas kerja Beban Kerja (X₃)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban waktu 2. Beban mental <p>Semangat Kerja (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat produktivitas kerja 2. Tingkat absensi pekerja 3. Tingkat kerusakan 4. Kegelisahan/keluahan 5. Tuntutan 6. Pemogokan 		<p>jasa pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar.</p> <p>Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar.</p>
4	Suwaibatul Aslamiah/ 2019/ Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor KONI Medan	<p>Beban kerja (X1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Organisasi Kerja 3. Lingkungan Kerja <p>Pelatihan (X2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan 2. Sasaran 3. Program <p>Semangat Kerja (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Minat 2. Gaji 3. Status Sosial 	<p>Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode asosiatif. Teknik analisa data menggunakan uji analisis regresi berganda.</p>	<p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor KONI Medan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor KONI Medan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara</p>

				beban kerja dan pelatihan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor KONI Medan.
5	Daniel Alexander Chandra dan Roy Setiawan/ 2018/ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Diantri	<p>Lingkungan Kerja (X1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fisik 2. Non fisik <p>Iklim Organisasi (X2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan pimpinan dengan bawahan 2. Dukungan pimpinan 3. Konflik <p>Semangat Kerja (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja 2. Emosional 4. Tingkat perpindahan karyawan 	Metode Pendekatan Kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan. Iklim Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Sumber diolah oleh Penulis (2021)

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan menurut Sugiyono (2019 : 60) bahwa kerangka pemikiran merupakan sebuah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjabarkan atau menjelaskan secara teoritis yang bersangkutan dengan variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut:





Diolah oleh Penulis (2021)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2019 : 63) bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan kuesioner. Berikut ini hipotesis yang penulis kemukakan:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap semangat kerja (Y)

Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap semangat kerja (Y) karyawan.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap semangat kerja (Y) karyawan.

2. Pengaruh beban kerja (X_2) terhadap semangat kerja (Y)

Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap semangat kerja (Y) karyawan.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap semangat kerja (Y) karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap semangat kerja (Y)

Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_3) terhadap semangat kerja (Y) karyawan.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_3) terhadap semangat kerja (Y) karyawan.

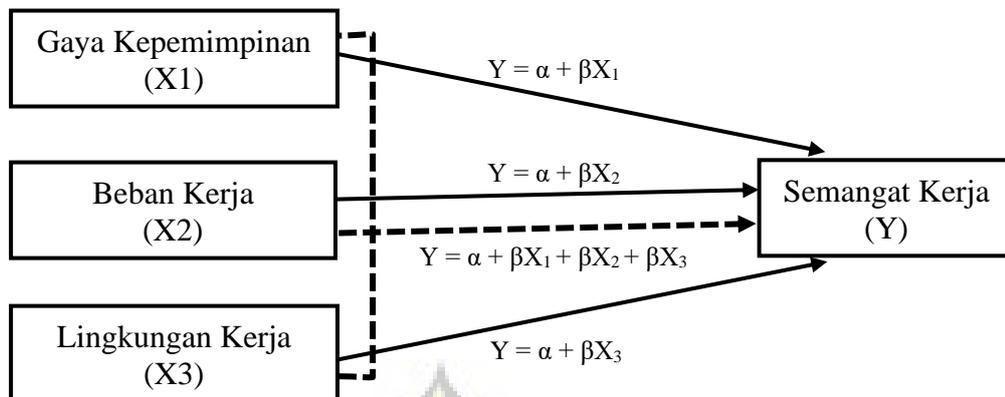
4. Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap semangat kerja (Y) karyawan

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap semangat kerja (Y) karyawan.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap semangat kerja (Y) karyawan.

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2019 : 42) paradigma penelitian dalam hal ini dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Berdasarkan hal ini, maka peneliti membuat paradigma penelitian seperti gambar berikut:



Sumber: Sugiyono (2019 : 42)

Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Pada gambar 3.1 menjelaskan mengenai hubungan antara variabel di mana terdapat 3 variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X₁), Beban Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃), kemudian ada satu variabel dependen yakni Semangat Kerja (Y). di mana Gaya Kepemimpinan (X₁), Beban Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) dapat mempengaruhi Semangat Kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi : $Y = \alpha + \beta X$. Berikutnya Gaya Kepemimpinan (X₁), Beban Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi: $Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3$.