

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN KOPERASI
KELUARGA BESAR SEMEN PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen
Universitas Negeri Padang*



**MUHAMMAD ZUHRI
84918 / 2007**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

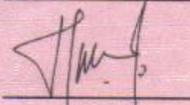
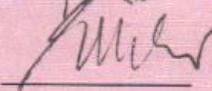
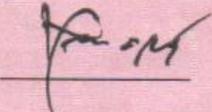
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN KOPERASI KELUARGA BESAR SEMEN PADANG

*Dinyatakan Lulus Setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

Nama : MUHAMMAD ZUHRI
TM/NIM : 2007/84918
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2012

Tim Penguji

No Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	Kamaruddin, S.E, M.S	
2. Sekretaris	Firman, S.E, M.Sc	
3. Anggota	Rini Sarianti, S.E, M.Si	
4. Anggota	Hendri Andi Mesta, S.E, M.M.Ak	

ABSTRAK

Muhammad Zuhri. 2007/84918: “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang”, Skripsi. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Pembimbing

**: 1. Kamaruddin, SE, MS
2. Firman, SE, M.Sc**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja, (2) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja.

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) dan yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *proportional stratified random sampling* yaitu populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional, maka jumlah sampel adalah 56 orang karyawan. Untuk memperoleh instrument yang valid dan reliabel dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada responden, sedangkan data sekunder yaitu data yang terkait dengan objek penelitian yang disajikan oleh pihak Koperasi Keluarga Besar Semen Padang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan program SPSS versi 16.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap semangat kerja, (2) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja

Berdasarkan pembahasan dan simpulan, maka disarankan kepada pimpinan untuk memperhatikan aspek-aspek kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik guna meningkatkan semangat kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas karunia yang dilimpahkan sebagai sumber dari segala solusi dan rahmat yang dicurahkan sebagai peneguh hati, penguat niat sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **”Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang”** dan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Negeri Padang. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dan membimbing dalam menyelesaikan skripsi, kepada Bapak Kamaruddin, SE, MS selaku pembimbing I, dan Bapak Firman, SE, M.Sc selaku pembimbing II. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan fasilitas dan petunjuk-petunjuk dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Ibu Erni Masdupi, S.E, M.Si, Ph.D selaku ketua, Ibu Rahmiati, S.E, M.Sc selaku sekretaris dan Bapak Hendra Mianto, Amd selaku Tata

Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.

3. Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si dan Bapak Hendri Andi Mesta, SE, Ak,MM yang telah memberikan kritikan, saran dan masukan yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membimbing dan berbagi ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis duduk dibangku perkuliahan.
5. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha, Administrasi, dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
6. Pimpinan serta seluruh karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang yang telah membantu penulis selama pengerjaan hingga penyelesaian skripsi ini.
7. Teristimewa penulis ucapkan kepada Ibunda dan Ayahanda tercinta, kepada seluruh keluarga yang mengiring langkah penulis dengan do'a serta memberikan dukungan moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini.
8. Dan ucapan terima kasih kepada sahabat, rekan-rekan Manajemen, rekan-rekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padangseperjuangan serta semua pihak yang telah banyak memberikan semangat dan dorongan.

Penulis menyadari bahwa pengetahuan yang penulis miliki sangat terbatas, maka untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun demi sempurnanya penulisan skripsi ini sangat penulis harapkan. Harapan penulis semoga skripsi ini memberi arti dan manfaat bagi pembaca terutama bagi penulis sendiri. Semoga Allah SWT Yang MahaPengasihdanMahaPenyayang meridhoi dan mencatat usaha ini sebagai amal kebaikan kepada kita semua. Amiin.

Padang, Juli 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakangMasalah	1
B. IdentifikasiMasalah.....	7
C. BatasanMasalah.....	8
D. PerumusanMasalah.....	8
E. TujuanPenelitian.....	9
F. ManfaatPenelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. KajianTeori.....	11
1. SemangatKerja.....	11
a. PengertianSemangatKerja	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	12
c. DimensiSemangatKerja.....	14
d. Teknik PengukuranSemangat Kerja	15
e. IndikatorSemangatKerja.....	15
2. Kepemimpinan.....	17
a. Pengertian Kepemimpinan	17
b. FungsiKepemimpinan.....	19

c. PerananKepemimpinanDalamSemangatKerja	21
d. IndikatorKepemimpinan	21
3. Lingkungan Kerja	22
a. Pengertian Lingkungan Kerja	22
b. Lingkungan Kerja Fisik	23
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja....	26
d. Peranan Lingkungan Kerja Fisik Dalam Semangat Kerja	27
e. Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	27
B. PenelitianRelevan.....	28
C. KerangkaKonseptual	29
D. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. JenisPenelitan	32
B. Tempat dan WaktuPenelitian	32
C. Populasi dan Sampel.....	32
D. JenisdanSumber Data.....	34
E. TeknikPengumpulan Data.....	35
F. DefenisiOperasional.....	35
G. InstrumenPenelitian	37
H. UjiCobaInstrumen.....	38
I. HasilUjiCobaInstrumen.....	
39	
J. TeknikAnalisis Data	40
1. AnalisisDeskriptif	40
2. AnalisisInduktif.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. HasilPenelitian.....	46
1. Gambaran UmumPerusahaan	46
2. AnalisisDeskriptifVariabelPenelitian	47
3. AnalisisInduktif	54

B. Pembahasan.....	59
1. Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja	59
2. Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1 Data Absensi Karyawan Tahun 2011	3
2. Keadaan Lingkungan Kerja.....	7
3 Jumlah Karyawan	32
4 Jumlah Sampel.....	33
5. Daftar Skor Jawaban Setiap Pernyataan	36
6 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	37
7 Kriteria besarnya Koefisien Reliabilitas	38
8 Hasil Uji Validitas	39
9 Hasil Uji Reliabilitas.....	39
10 Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja.....	47
11 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan	49
12 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik	51
13 Uji Multikolinearitas.....	54
14 Uji Normalitas	54
15 Uji Homogenitas.....	55
16 Analisa Anova.....	56
17 Hasil Regresi Berganda.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	30
2. Struktur Organisasi.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman yang pesat menuntut setiap perusahaan, instansi, atau organisasi untuk terus maju dan mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi, terutama dalam mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia (*human resources*) yang ada dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan kata lain orang-orang yang ada dalam organisasi (perangkat organisasi) sebagai faktor penting dalam sebuah perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing dengan kompetitor-kompetitor yang ada. Hal ini dilakukan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi, dan mau bekerjasama dalam tim untuk melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka.

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi di dalam mencapai sasarannya. Dalam hal ini faktor manusia (*man power*) adalah semua orang yang terlibat dalam perusahaan tersebut, baik yang berkedudukan sebagai pimpinan ataupun sebagai bawahan. Kedua unsur ini harus mampu bekerja sama serta berkomunikasi secara aktif. Untuk menjalankan semua itu sebuah organisasi memerlukan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang

mendukung untuk dapat memberikan semangat kerja yang tinggi kepada pegawainya.

Semangat kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat dalam sikap positif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masalah semangat kerja pegawai harus menjadi perhatian bagi seluruh manajer atau pimpinan organisasi, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi tersebut di masa yang akan datang.

Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) merupakan salah satu anak perusahaan lembaga penunjang (APLP) PT. Semen Padang. Koperasi Keluarga Besar Semen Padang berperan sebagai mitra bisnis dan membantu PT. Semen Padang dalam menjalankan kegiatan operasinya.

Koperasi Keluarga Besar Semen Padang merupakan salah satu bentuk badan usaha, yang dalam kegiatan operasionalnya tidak lepas dari fungsi karyawannya, dapat dijelaskan lagi bahwa peranan manusia sebagai sumber tenaga kerja merupakan unsur-unsur yang mutlak diperlukan bagi keberhasilan suatu perusahaan. Dalam pengelolaannya Koperasi Keluarga Besar Semen Padang sebagai perusahaan tidaklah berbeda dengan pengelolaan jenis usaha yang lain seperti perseroan terbatas ataupun perusahaan Negara.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan di Koperasi Keluarga Besar Semen Padang, permasalahan sumberdaya manusia masih terlihat, diantaranya yaitu semangat kerja masing-masing karyawan masih

relatif rendah. Rendahnya semangat kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang ini dapat dilihat dari presensi dan absensi karyawan yang ditandai dengan tingkat kemangkiran kerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Tingkat Kemangkiran Pegawai Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) Bulan Januari-Desember 2011

Bulan	Jumlah Pegawai (1)	Hari Kerja (2)	Jumlah Absensi (3)	Tingkat Kemangkiran (4)
Januari	65	21	8	0,59%
Februari	65	18	6	0,51%
Maret	65	23	4	0,27%
April	65	20	9	0,69%
Mei	65	21	10	0,73%
Juni	65	20	12	0,92%
Juli	65	21	7	0,51%
Agustus	65	19	8	0,65%
September	65	20	6	0,46%
Oktober	65	21	13	0,95%
November	65	22	7	0,49%
Desember	65	22	4	0,28%

Sumber: Data Sekunder Diolah

Angka kemangkiran di atas diperoleh dengan menggunakan rumus (Umar, 2004:161):

$$\text{Tingkat Kemangkiran} = \frac{\text{jumlah pegawai yang absen}}{\text{jumlah pegawai} \times \text{hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat kemangkiran dan absensi pegawai berfluktuasi. Tingkat kemangkiran yang paling tinggi terjadi pada bulan Oktober 2011 yaitu 0,95 persen dan pada bulan Maret tingkat kemangkiran adalah yang paling rendah yaitu sebesar 0,27 persen.

Berdasarkan standar ketidakhadiran yang ditetapkan oleh Koperasi Keluarga Besar Semen Padang yaitu sebesar 5 % per tahun atau 0,4% per bulan, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang belum optimal. Rendahnya semangat kerja dapat ditandai dengan tinggi atau rendahnya tingkat absensi atau kemangkiran. Masalah semangat kerja tidak saja terlihat dari tingkat kemangkiran dan inisiatif karyawan dalam menjalankan tugas, namun juga terlihat dari disiplin karyawan bersangkutan yang masih kurang. Hal ini dapat terlihat dari adanya beberapa orang karyawan yang sering datang terlambat, dan adanya karyawan yang meninggalkan tugas sebelum waktunya.

Danim (2004:52) mengemukakan bahwa semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kesadaran anggota akan tujuan organisasi, kepemimpinan yang menyenangkan, hubungan antar manusia dalam organisasi, tingkatan organisasi, upah dan gaji, kesempatan untuk meningkat atau promosi, pembagian tugas dan tanggung jawab, kemampuan individu, perasaan diterima dalam kelompok, dinamika lingkungan, dan kepribadian.

Rendahnya semangat kerja karyawan di Koperasi Keluarga Besar Semen Padang, dapat disebabkan oleh kepemimpinan yang kurang menyenangkan. Sebagian besar karyawan merasa pimpinan kurang memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya perhatian pimpinan terhadap para pegawai.

Kepemimpinan itu sendiri merupakan proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari anggota kelompok. Kepemimpinan juga seharusnya menjadi faktor penting untuk pencapaian sasaran atau tujuan, dan bersifat sebagai katalisator. Kepemimpinan tersebut meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus dapat memahami perilaku pegawainya agar dapat memotivasi dan mempengaruhinya untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya serta mendorong pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.

Pengaruh kepemimpinan dalam hal ini penulis duga menjadi penyebab belum berfungsinya aspek kepemimpinan sebagaimana mestinya dapat terlihat dari masih kurangnya pimpinan untuk menggerakkan dan memotivasi bawahan guna bekerja lebih efektif dan bersemangat, pimpinan juga belum memberikan sanksi dan hukuman sesuai ketentuan yang berlaku bagi bawahan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran disiplin kerja yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari hasil evaluasi

kehadiran karyawan selama bulan Januari sampai Desember 2011 pada tabel 1 dapat digambarkan yaitu jumlah karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan rata-rata perbulan sebanyak 8 orang.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan, dapat penulis pahami bahwa pemimpin KKSP kurang dalam memberikan dorongan untuk karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebaik mungkin, dan pimpinan KKSP tersebut juga terlihat kurang perhatian dan interaksi pada karyawan, hal ini dapat dilihat dengan sangat jarang nya kunjungan dan pantauan ke bagian-bagian kerja oleh pimpinan, bahkan dalam jangka waktu satu bulan sehingga karyawan pun kurang dalam disiplin kerja. Pimpinan KKSP juga masih kurang dalam melibatkan karyawan dalam hal yang masih terkait dengan karyawan, misalnya dalam mengambil kebijakan untuk peningkatan kinerja.

Selain kepemimpinan yang kurang menyenangkan, faktor lain yang penulis duga yang mempengaruhi rendahnya semangat kerja pegawai Koperasi Keluarga Besar Semen Padang disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif. Lingkungan kerja menurut Saydam (1996:381) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Pada KKSP terlihat bahwa dalam ruangan tempat kerja karyawan masih

terdapat banyaknya ruangan-ruangan kecil, sedangkan menurut Komaruddin (1993:153) pada umumnya ruangan kecil-kecil yang berangkai kurang disukai apabila dibandingkan dengan sebuah ruangan besar. Tata ruang kantor yang masih kurang bagus diantaranya penyusunan alat-alat kerja seperti meja kerja yang belum diatur secara baik, menurut Komaruddin (1993:157) tata ruang itu merupakan suatu metode untuk membenahi dan menyusun alat-alat, alat-alat pembantu dan perlengkapan di dalam ruangan yang bertujuan memberikan sarana bagi pekerja.

Tabel 2. Keadaan Lingkungan Kerja Fisik pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang

Keadaan
1. Tata ruangan yang kurang bagus
2. Ruangan tempat kerja yang masih kecil
3. Sirkulasi udara yang kurang bersih karena asap yang dikeluarkan oleh pabrik
4. Sarana dan prasarana peralatan yang masih kurang lengkap contohnya lemari arsip.
5. Kebisingan, karena letaknya dipinggir jalan raya dan dekat bengkel KKSP

Sumber: Hasil Pengamatan Penulis

Lingkungan kerja yang baik akan dapat menimbulkan suasana kerja yang nyaman dan membuat karyawan bekerja lebih semangat serta betah dan senang dalam menyelesaikan tugasnya. Namun dari fenomena yang terlihat pada tabel 2 diatas bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat kerja karyawan tersebut, hal ini terlihat dari tingkat kemangkiran pegawai pada Tabel 1 di atas.

Dari uraian dan fenomena-fenomena yang ada di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Kepemimpinan**

dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan fungsi kepemimpinan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang yang belum berjalan sebagaimana mestinya.
2. Lingkungan kerja fisik pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang yang kurang kondusif seperti tata ruangan yang kurang bagus, ruangan tempat kerja yang masih kecil, sarana dan prasarana peralatan yang masih sederhana, sirkulasi udara yang tidak bagus dan kebisingan.
3. Semangat kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang masih rendah atau kurang bersemangat.

C. Batasan Masalah

Dari sejumlah yang dikemukakan diatas, dengan alasan agar penelitian lebih terarah, terfokus serta tidak menyimpang maka perlu ada batasan masalah. Adapun masalah yang akan diteliti tentang ”pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Sejauhmana pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang?
2. Sejauhmana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi UNP.
2. Memberikan sumbangan pemikiran yang nantinya dapat dipergunakan oleh pihak Koperasi Keluarga Besar Semen Padang dimasa yang akan datang. Penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan faktor-faktor yang berperan dalam penciptaan semangat kerja karyawan yang prima dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab.
3. Untuk menambah wawasan pembaca umumnya dan penulis khususnya tentang semangat kerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan.

4. Untuk pihak-pihak lain, sebagai masukan bagi peneliti yang akan datang dalam menerapkan kajian yang akan dilakukan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS , KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Semangat Kerja

a. Pengertian semangat kerja

Semangat kerja sering digunakan dan bermanfaat untuk menjelaskan perasaan dan sikap sekelompok karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan. Sunarto (2005:28) mengartikan semangat kerja sebagai “semangat kelompok” yaitu perasaan yang dimiliki bersama oleh anggota kelompok mengenai situasi yang dihadapinya.

Semangat kerja menurut Sastrohadiwirjo (2002:282) adalah semangat dan kegairahan kerja secara deskriptif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri pada tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Selanjutnya menurut Danim (2004:48) semangat kerja atau kegairahan kerja yaitu kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan. Kesepakatan batiniah itu muncul dari dalam diri individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Moekijat dalam Tohardi (2002:427), memberikan definisi semangat kerja sebagai kemampuan kelompok organisasi untuk bekerja dengan giat konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan Hasibuan (2002:194) mengemukakan pengertian semangat kerja yaitu keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

Saydam (1996:443) mengartikan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan semangat yang tinggi dan penuh dengan ketulusan dan kegembiraan bersumber dari perasaan, dan seorang akan merasa gembira apabila mewakili keyakinan bahwa sesuatu itu menyenangkan. Sedangkan semangat kerja menurut Nitisemito (1996:160) adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan diharapkan dapat lebih cepat dan lebih baik.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah perasaan batiniah individu atau kelompok yang dicerminkan dan perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan kesungguhan, giat, dan disiplin guna untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Semangat kerja seseorang atau pegawai akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Namun untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Danim (2004:52) adalah sebagai berikut:

- 1) Kesadaran akan tujuan organisasi. Manusia yang sadar akan tujuan organisasi, biasanya memiliki tanggung jawab dan terdorong untuk mencapai target kerja.
- 2) Hubungan antar manusia dalam organisasi. Hubungan yang baik dan harmonis dalam organisasi akan melahirkan iklim interaktif yang menyenangkan.
- 3) Kepemimpinan yang menyenangkan. Kepemimpinan yang demokratis, jujur dan adil serta kesamaan bahasa akan membangkitkan semangat kerja pegawai, karena mereka merasakan adanya pengakuan.
- 4) Tingkatan organisasi. Makin tinggi posisi manusia organisasional, pekerjaan yang dilakukan makin konseptual. Sebaliknya makin rendah posisi manusia organisasional, pekerjaan yang dilakukan makin teknis.
- 5) Upah dan gaji. Secara umum makin tinggi upah dan gaji, makin tinggi pula semangat kerja pegawai.
- 6) Kesempatan untuk meningkat atau promosi. Manusia organisasional akan terdorong semangat kerjanya, manakala ada keyakinan bahwa dengan tampilan semacam itu terbuka akses baginya untuk meningkatkan karier atau promosi.
- 7) Pembagian tugas dan tanggung jawab. Kejelasan akan tugas dan tanggung jawab utama membuat manusia organisasional bekerja dalam suasana kepastian dan tidak memunculkan keraguan dan kebingungan dalam bekerja.
- 8) Kemampuan individu. Orang-orang yang mempunyai daya tanggap tinggi, dengan sinyal sedikit saja, semangat kerjanya akan meningkat secara instan.
- 9) Perasaan diterima dalam kelompok. Rasa diterima oleh anggota kelompok merupakan prasyarat bagi seseorang untuk dapat bekerja dengan derajat semangat kerja tertentu.
- 10) Dinamika lingkungan, faktor lingkungan baik lingkungan fisik maupun non fisik, akan menentukan apakah seseorang terdorong untuk tampil dengan semangat yang tinggi dan sebaliknya.
- 11) Kepribadian. Manusia dengan kepribadian terbuka, umumnya semangat kerjanya mudah dirangsang.

Nitisemito (1990:170) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai diantaranya faktor gaji yang diberi kantor, faktor perhatian atasan, suasana atau lingkungan kerja yang

kondusif, perhatian terhadap harga diri pegawai, penempatan pegawai pada tempat yang tepat, kesempatan untuk maju, adanya perasaan aman yang dialami oleh pegawai, loyalitas para pegawai, keterlibatan pegawai, insentif, dan fasilitas yang menyenangkan.

c. Dimensi Semangat Kerja

Secara kategoris, menurut Danim (2004:48) semangat atau moral kerja dapat dibedakan menjadi dua dimensi yaitu:

1. Moral kerja tinggi (*high morale*)

Moral kerja yang tinggi dari para pekerja atau pegawai membawa sumbangan positif bagi organisasi.

2. Moral kerja rendah (*low morale*)

Rendahnya moral kerja pegawai menyebabkan organisasi akan hancur, paling tidak berada pada kondisi monoton.

Menurut Sastrohadiwirjo (2002:285) cara yang dapat ditempuh manajemen untuk meningkatkan semangat pegawai melalui pendekatan sebagai berikut:

- a) Memberikan kompensasi pada tenaga kerja dalam porsi yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan karyawan atau pegawai.
- b) Menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak.
- c) Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja.
- d) Pada saat penyegaran sebagai media pengurangan tenaga kerja dan memperkuat rasa setia kawan antara tenaga kerja maupun manajemen.
- e) Penempatan tenaga kerja pada tempat yang tepat.
- f) Memperhatikan hari esok para tenaga kerja.

g) Peran tenaga kerja untuk menyumbangkan aspirasinya mendapat tempat yang wajar.

d. Teknik Pengukuran Semangat Kerja

Untuk mengukur semangat kerja manusia organisasional adalah suatu hal yang sangat sukar, disebabkan karena semangat kerja sifatnya abstrak. Jika produktivitas dijadikan ukuran tinggi rendahnya semangat kerja pegawai tidak sepenuhnya tepat, karena banyak hal lain yang mempengaruhi produktivitas kerja. Di samping melihat indikator produktivitas, semangat kerja dapat dilihat melalui perilaku nyata yang ditampilkan oleh para pekerja (Danim, 2004: 53).

Selanjutnya Danim (2004: 53) juga mengemukakan beberapa cara untuk mengukur semangat kerja pegawai :

- 1) Observasi atau pengamatan merupakan cara sederhana yang dapat dilakukan untuk mengukur tinggi atau rendahnya motivasi pegawai, yang dilakukan secara alami dimana pengamat berada pada kondisi yang sesungguhnya.
- 2) Wawancara atau interview dianggap cukup efektif untuk mengetahui tinggi atau rendahnya semangat kerja pegawai. Hal-hal yang bersifat teknis dalam pelaksanaan wawancara perlu mendapat perhatian.
- 3) Angket adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang harus diisi oleh sekelompok subjek guna menggumpulkan data tertentu.
- 4) Alat ukur lainnya adalah penilaian terhadap prestasi kerja pegawai. Jika suatu saat produktivitas kerja berkurang dari biasanya, berarti kecenderungan semangat kerja pegawai menurun. Sebaliknya, jika produktivitas kerja pegawai meningkat, berarti ada kecenderungan semangat kerja pegawai meningkat.

e. Indikator semangat kerja

Menurut Kossen (1996:230), tanda-tanda yang menunjukkan semangat kerja rendah adalah kemangkiran, kelambatan, pergantian yang

tinggi, mogok dan sabotase, serta ketiadaan kebanggan dalam kerja. Sedangkan Flipo dalam Erkahayu (2003:10), tanda-tanda yang menunjukkan semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan pengaruh sebagai berikut :

1. Kemauan untuk bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi.
2. Kesetiaan pada organisasi.
3. Disiplin yang baik atau bersedia bekerja sesuai dengan aturan.
4. Stamina organisasi yang kuat atau kemampuan organisasi bertahan sewaktu mengalami kesukaran.
5. Minat yang tinggi pada pekerjaan dan organisasi.
6. Menunjukkan inisiatif yang pantas.
7. Rasa bangga pada organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka indikator semangat kerja dalam penelitian ini adalah :

1. Presensi

Menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1989: 700) presensi adalah kehadiran pegawai dalam tugasnya.

2. Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2002: 193) menyatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di organisasi.

3. Inisiatif

Menurut Musanef (1996: 88) inisiatif adalah tindakan yang sehat dan tepat, dilakukan atas dasar pemikiran sendiri, pada waktu tidak ada perintah-perintah tentang bagaimana mengatasi hambatan dan masalah

sesuai dengan petunjuk dari atasan. Inisiatif dapat terlihat apabila pegawai sering mengajukan saran-saran yang berguna bagi organisasi.

4. Minat

Menurut Slameto (1999:180) minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh.

Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu diluar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minat.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan sangat erat berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang yang menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasinya. Beberapa pengertian yang dikemukakan para ahli tentang gaya kepemimpinan diantaranya.

Menurut Sunindhia (1993:27) pengertian kepemimpinan adalah sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif yang memberikan sumbangsuhnya dalam pencapain tujuan organisasi.

Menurut Nawawi (1993:9) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang agar bekerja

sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Selanjutnya Effendy (1989:166) memberi pengertian bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk orang lain untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Terry dalam Thoha (2000:227) merumuskan kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan menurut Hasibuan (2006:169) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Di samping pengertian di atas, beberapa ahli lain dalam Danim (2004:55) juga mengemukakan definisi dari kepemimpinan diantaranya:

- 1) D.E.Mc. Farland (1978) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 2) J.M. Pfiffner (1980) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan member arah kepada individu dan kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- 3) Oteng Sutisna (1983) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan, dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerja sama ke arah tercapainya tujuan.

Sedangkan kepemimpinan menurut Danim (2004:55) adalah:

setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku dan kemampuan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam membimbing, mempengaruhi, dorongan dan mengarahkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan membangkitkan kerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Fungsi Kepemimpinan

Sebagai seorang pemimpin, seharusnya dalam praktek sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktekkan delapan fungsi kepemimpinan dalam kehidupan organisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Hick dalam Wahyusumijo (1994) yaitu:

1. Bertindak arif, bijaksana dan adil (*abriting*), pemimpin harus memberikan perlakuan yang sama terhadap bawahannya, sehingga tidak terjadi diskriminasi dan dapat menciptakan semanga kebersamaan diantara karyawan atau pegawainya.
2. Sugesti dan saran (*suggesting*) para karyawan atau pegawai hendaknya selalu mendapat saran dan anjuran dari pimpinan, sehingga dapat meningkatkan semangat, rela berkorban dan rasa kebersamaan dalam menjalankan tugas.
3. Dukungan dana dan sarana (*supplying objectives*), pimpinan bertanggungjawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan para karyawan

atau pegawai berupa dana, peralatan, waktu bahkan suasana yang mendukung.

4. Katalisator (*catalyzing*), mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
5. Memberikan rasa aman (*providing security*), pimpinan harus dapat menciptakan rasa aman dalam lingkungan organisasi sehingga para karyawan atau pegawai merasa aman dan bebas dari perasaan gelisah dalam menjalankan tugas.
6. Menjadi pusat perhatian (*representing*), pimpinan selalu menjadi pusat perhatian, sehingga penampilan pimpinan harus dijaga integritasnya, selalu terpercaya dan dihormati sikap dan perilakunya.
7. Sumber semangat (*inspiring*), pimpinan harus selalu membangkitkan semangat dan percaya diri para karyawan atau pegawai, sehingga mereka menerima dan memahami tujuan organisasi secara antusias, bekerja secara bertanggung jawab ke arah tercapainya tujuan organisasi.
8. Memberikan penghargaan dan pengakuan (*praising*), menghargai apapun yang dihasilkan oleh para karyawan atau pegawai yang menjadi tanggungjawabnya. Penghargaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk kenaikan pangkat, fasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan dan sebagainya.

Sedangkan menurut Rivai (2006:53) fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu:

- 1) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan dan aktivitas pemimpin.
- 2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok organisasi.

Secara operasional fungsi-fungsi pokok pimpinan menurut Rivai (2006:53) yaitu:

- a) Fungsi instruktif adalah kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar melaksanakan perintah.
- b) Fungsi komulatif adalah memperoleh masukan beberapa umpan balik yang dapat dipergunakan memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.
- c) Fungsi partisipatif adalah usaha pemimpin mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan dalam mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.
- d) Fungsi delegasi adalah memberikan wewenang, membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.
- e) Fungsi pengendalian, dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

c. Peranan kepemimpinan dalam semangat kerja

Davis mengemukakan dalam Danim (2004:18) bahwa tanpa kepemimpinan, organisasi hanya merupakan kelompok manusia yang kacau, tidak teratur dan tidak akan dapat melahirkan perilaku bertujuan. Kepemimpinan merupakan faktor manusiawi yang mengikat satu kelompok bersama dan memberinya semangat menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pelaksanaan kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif (Hasibuan, 2006:169).

d. Indikator kepemimpinan

Sebagai seorang pemimpin, seharusnya dalam praktek sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktekkan delapan fungsi

kepemimpinan. Berdasarkan teori-teori dan fungsi kepemimpinan sebelumnya, maka indikator variabel kepemimpinan yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengarahkan, mencakup memberikan petunjuk yang jelas, kesediaan untuk bertukar pikiran .
2. Membimbing, meliputi memecahkan masalah, memberi bimbingan dalam pelaksanaan tugas.
3. Memotivasi, meliputi kegiatan memberdayakan pegawai, memberikan semangat kerja.
4. Bersikap adil, memberikan perlakuan yang sama terhadap pegawainya, sehingga menciptakan semangat kebersamaan diantara pegawai.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi dambaan bagi seluruh karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai bekerja pada kondisi yang menyenangkan atau bersemangat dan akan menyebabkan pekerjaan dapat terselesaikan secara memuaskan dan tepat pada waktunya.

Secara umum lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik itu secara fisik maupun non fisik. Menurut Saydam (1996:381) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, lingkungan

kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Sedangkan Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Anoraga (1995:124) mengartikan lingkungan kerja dari pegawai disini termasuk hubungan antar pegawai, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal itu sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena pegawai sering enggan bekerja karena tidak ada kekompakkan kerja atau ruangan kerja yang tidak menyenangkan, hal ini mengganggu kerja pegawai.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam hal ini lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap hasil kerja karyawan. Dengan kata lain, apabila lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan yang baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam mengemban dan menjalankan tugasnya.

b. Lingkungan kerja fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik tidak berbeda jauh dengan pengertian lingkungan kerja yang telah dipaparkan diatas karena pada

dasarnya lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik yang berada disekitar atau ditempat terjadi kerja. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi yang dirasakan dan dilihat oleh pegawai setiap saat dilingkungan kerja dimana organisasi atau perusahaan tersebut beroperasi. Sarwoto (1977:171) mengatakan aspek yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik meliputi

- 1) Tata ruang kerja yang tepat
- 2) Cahaya dan ruangan yang cukup
- 3) Suhu dan kelembapan udara yang cukup
- 4) Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja

Faktor lingkungan kerja fisik cenderung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Ruang yang tertata dengan baik, akan membuat karyawan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Kemudian, kelembapan dan suhu udara serta ketenangan dalam ruangan akan meningkatkan kenyamanan karyawan untuk berada dalam ruangan kerja masing-masing.

Lingkungan kerja yang sehat dan menyenangkan juga mencakup tempat kerja dan fasilitas yang membantu mempercepat kerja karyawan. Liang Gie (2008:186) mengemukakan penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja (tata ruang perusahaan adalah suatu faktor penting dalam bekerja bagi para pegawainya). Selanjutnya, Hasibuan (2006:163) menambahkan bahwa seseorang

mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana lingkungan ia bekerja, tempat kerja yang baik (lingkungan kerja fisik).

Selain dari lingkungan kerja fisik terdapat juga lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang ada di sekitar lingkungan pegawai yaitu hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai yang menjadi bawahannya, maupun antara pegawai dengan pegawai lainnya.

Manfaat yang timbul bila adanya hubungan yang baik antar pegawai menurut Saydam (1996:423) adalah sebagai berikut :

1. Tidak terdapat konflik antar pegawai.
2. Setiap pegawai bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
3. Satu unit kerja akan memberikan hasil yang terbaik bagi proses berikutnya untuk dikerjakan oleh unit kerja yang lain.
4. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana mencekam penuh ancaman.
5. Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan
6. Adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai.

Sedangkan manfaat yang timbul bila adanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan pegawai adalah sebagai berikut :

1. Para pegawai betul-betul menghormati dan menghargai kepemimpinan atasannya.

2. Atasan dianggap sebagai rekan kerja yang seluruh kebijaksanaannya harus didukung, bukan seorang majikan yang menakutkan.
3. Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahannya.
4. Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi.
5. Terjadinya peningkatan kinerja perusahaan dari waktu ke waktu dalam menghasilkan produk yang menjadi bisnis inti perusahaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik

Nitisemito (1982:183) ada beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai antara lain:

- 1) Lingkungan kerja yang bersih.
- 2) Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan.
- 3) Pertukaran udara yang baik yang menyehatkan badan.
- 4) Jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan.
- 5) Kebisingan yang mengganggu konsentrasi.

Sedangkan menurut Sarwoto (1977:171) faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tata ruang kerja yang tepat.
- 2) Cahaya dalam ruang yang tepat.
- 3) Suhu dan kelembapan udara yang tepat.
- 4) Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor lingkungan fisik sangat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Semakin baik lingkungan kerja fisik karyawan semakin bagus pula semangat kerja karyawan.

d. Peranan lingkungan kerja fisik dalam semangat kerja

Menurut Nitisemito (1996:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Jadi lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Apabila lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai baik, maka karyawan akan mempunyai semangat dan disiplin kerja yang tinggi dalam perusahaan. Tetapi sebaliknya apabila lingkungan kerja yang ada disekeliling karyawan buruk atau kurang kondusif maka akan membuat karyawan akan merasa malas dan tidak nyaman sehingga menyebabkan semangat kerja karyawan rendah dan menurun dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat merupakan ancaman serius bagi karyawan. Kondisi tersebut akan menimbulkan gejala-gejala yang tidak menguntungkan yang mengarah pada rendah atau menurunnya semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas.

e. Indikator lingkungan kerja fisik

Berdasarkan dari beberapa teori dan beberapa pendapat para ahli yang telah dipaparkan diatas, maka yang dapat dijadikan indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) *Layout* atau tata ruangan kerja.
- 2) Kondisi ruangan kerja.
- 3) Fasilitas dan alat bantu.
- 4) Keadaan udara.
- 5) Ketenangan.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan kajian pustaka yang dilakukan berikut ini dikemukakan beberapa hasil penelitian yang ada kaitanya dengan variabel yang akan diteliti:

1. Eriska (2011) mengungkapkan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Pangkalan Lima Puluh Kota menyatakan bahwan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.
2. Rostanti (2011) mengungkapkan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Cabang Padang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keeimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja

Adapun yang membedakan penelitian saya dengan penelitian terdahulu adalah

1. Tempat penelitian

2. Indikator penelitian dari semangat kerja presensi, kedisiplinan, inisiatif dan minat, sedangkan penelitian terdahulu presensi, kegelisahan dan inisiatif saja.
3. Indikator dari lingkungan kerja fisik *Layout*, kondisi ruangan kerja, fasilitas dan alat bantu, sirkulasi udara dan ketenangan sedang kan pada penelitian terdahulu hanya *Layout*, kondisi ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, dan keadaan udara saja.

C. Kerangka Konseptual

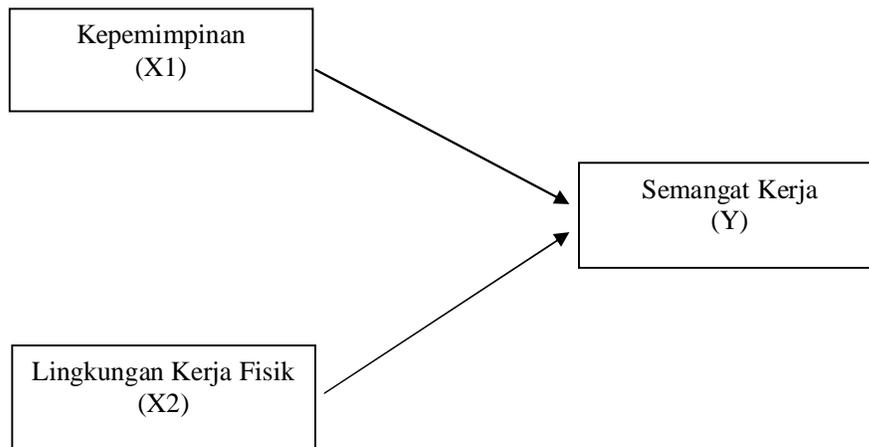
Semangat kerja atau semangat juang digunakan untuk menjelaskan perasaan dan sikap sekelompok karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan. Semangat kerja yang tinggi atau positif diungkapkan dalam bentuk antusiasme minat, dedikasi terhadap tugas, dan kerjasama tim yang efektif sebaliknya semangat kerja yang rendah atau negatif diungkapkan dalam bentuk banyaknya keluhan, ketidakhadiran, keterlambatan kerja, kesalahan dan kegagalan untuk memberikan pelayanan.

Semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa banyak faktor antara lain kesadaran anggota organisasi akan tujuan organisasi, faktor kepemimpinan, kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi (promosi), pembagian tugas dan tanggung jawab, kemampuan individu, rasa diterima dalam kelompok, dinamika lingkungan atau lingkungan kerja fisik dan kepribadian.

Dari banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja seseorang diantaranya sikap pemimpin dalam mengatur segala aspek yang ada dalam organisasinya, terutama terhadap karyawannya dalam bekerja, karyawan menginginkan perilaku yang sama dari pimpinannya didalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan juga menginginkan adanya dukungan dari pimpinan berupa motivasi, instruktif, saran atau masukan sehingga dengan adanya partisipasi pimpinan dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan motivasi dan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Dalam bekerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik yang ada disekitarnya, tataruangan yang teratur akan memberikan rasa nyaman kepada pegawai dalam bekerja, terlebih pada pegawai yang membutuhkan kosentrasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, maka dibutuhkan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP).
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi semangat kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi semangat kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pada variabel kepemimpinan terlihat bahwa indikator yang memperoleh tingkat capaian terendah adalah bersikap membimbing, maka untuk meningkatkan semangat kerja karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang, penulis menyarankan kepemimpinan harus ditingkatkan melalui peningkatan sikap diantaranya adalah pimpinan harus berusaha untuk

membimbing para karyawannya, baik dalam menyusun program kerja maupun dalam memecahkan masalah pekerjaan demi tercapainya tujuan organisasi secara umum.

2. Pada variabel lingkungan kerja fisik terlihat bahwa indikator yang memperoleh tingkat capaian terendah adalah ketenangan, namun masih berada pada tingkat capaian sangat baik. Oleh karena itu kondisi ini mesti ditingkatkan dan dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Arikunto, Suharsini. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen pendidikan dan kebudayaan. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Effendy, Onong Uchjana. 1989. *Manajemen dan Administrasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Eriska, Yulianti 2011 *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara VI*. Skripsi: UNP.
- Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris. 2006. *Aplikasi SPSS Dalam Analisis Data Kuantitatif*. Fakultas Ekonomi UNP.
- Komaruddin. (1993). *Manajemen Kantor Teori dan Praktek*. Bandung : PT. Trigenda karya.
- Kossen, Stan. 1986. *Aspek Manusiawi Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Arsyad, Lincolin. 1993. *Peramalan Bisnis*. Yogyakarta : BPF
- Musanef. 1983. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 1993. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University press.
- Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riduwan. 2006. *Belajar Mudah Untuk Penelitian Guru, Karyawan Dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rostanti, Eni 2011. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Cabang Padang*, skripsi UNP.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku SPSS*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Sastrohadiwirjo, B.S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sarwoto. 1997. *Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jambatan.
- Siagian, Sondang. 1986. *Perilaku Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT. Inti Idayu Press.
- Slameto, 1999. *Belajar dan Faktor Yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: Amus Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Umar, Husein. 1998. *Riset Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Wahyusumijo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Zafri. 1999. *Metode Penelitian Pendidikan*. Padang: Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial UNP.