

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. LEMBAH
KARET PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Sebagai
Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi*



Oleh :

SRI RAMADHANI

2008/05798

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2013

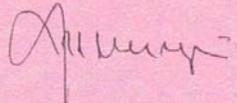
PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT LEMBAH
KARET PADANG

Nama : Sri Ramadhani
NIM/BP : 05798/2008
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Padang, Mei 2012

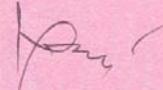
Disetujui Oleh

Pembimbing I



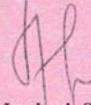
Sulastri, MPd, M.M
NIP 19581111 198703 2 001

Pembimbing II



Hendri Andi Mesta.SE.MM.
NIP 19741125 200501 1 002

Mengetahui
Ketua Prodi Manajemen



Erni Masdupi, S.E, M.Si, Ph.D
NIP 19740424 199802 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

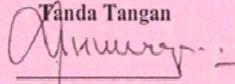
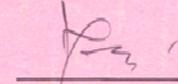
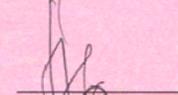
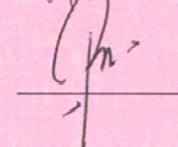
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap
Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang

Nama : Sri Ramadhani
NIM : 05798/2008
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Padang, Mei 2013 .

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dr. Sulastri, MPd, M.M	1. 
2. Sekretaris	: Hendri Andi Mesta, S.E, MM	2. 
3. Anggota	: Erni Masdupi, SE, M.Si, Ph.D	3. 
4. Anggota	: Perengki Susanto, S.E, M.Sc	4. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sri Ramadhani
NIM/Thn. Masuk : 05798/2008
Tempat/Tgl. Lahir : Padang/ 7 April 1989
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia (SDM)
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Perumahan Bunga Mas a/34 Rawang Tunggul Hitam, Padang
No. HP/Telepon : 087895938866
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.

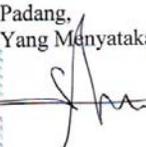
Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di UNP atau di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani asli oleh pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang,
Yang Menyatakan, Mei 2013




Sri Ramadhani
Nim : 05798

ABSTRAK

Sri Ramadhani (2008/05798). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2013

Pembimbing I. Dr. Sulastri, M.Pd, MM
II. Hendri Andi Mesta, S.E, MM

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausatif suatu penelitian yang bertujuan untuk melihat seberapa jauh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Lembah Karet Padang. Teknik pengambilan sampel adalah *cluster proportional sampling*. Sampel penelitian ini berjumlah 60 orang. Data primer penelitian dikumpulkan melalui angket yang disebarakan kepada sampel/responden penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi, studi kepustakaan, dan penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan bahan penelitian. Data yang telah terkumpul tersebut lalu dianalisis secara statistik dengan analisis deskriptif dan induktif yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang. (2) lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang.

Saran dalam penelitian ini antara lain 1) Pimpinan PT. Lembah karet agar dapat mengarahkan tentang pelaksanaan tugas dan mensosialisasikan rencana kerja yang akan dilaksanakan sehingga karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan dan mencapai tujuan yang diharapkan. 2) Pimpinan PT. Lembah Karet Padang harus memperhatikan kondisi ruangan kerja seperti kebisingan dan pencahayaan diruangan kerja yang belum memadai supaya karyawan merasa senang, konsentrasi, dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.

Kata kunci: Semangat kerja, Kepemimpinan, Lingkungan kerja fisik

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.**

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dr. Sulastri, MPd, M.M selaku pembimbing I dan Bapak Hendri Andi Mesta, SE, MM selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan kepada penulis demi kesempurnaan skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Erni Masdupi, Ph.D dan Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc terima kasih atas kritik dan saran yang telah Ibu berikan dalam penulisan skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs. M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah menyediakan fasilitas dan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi.
3. Ibu Erni Masdupi, Ph.D dan Ibu Rahmiati, SE, M.Sc selaku ketua dan sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dr. Hj. Susi Evanita, M.S selaku Penasehat Akademik.

5. Bapak Hendra Mianto, A.Md selaku staf administrasi Program Studi Manajemen Universitas Negeri Padang
6. Pegawai perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
7. Segenap Dosen dan Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu penulisan selama menuntut ilmu di Universitas Negeri Padang.
8. Orang tua serta keluarga tercinta kakak-kakak (Mira Fitria, Yuliawarti, Abu Zahar Chan, Andri Wahyu, Verdika Jauhari) beserta adek dan keponakan tersayang (Muhammad Ihsan dan AL Hafizth Abu Dhuha) yang telah memberikan dorongan, semangat, dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
9. Rekan-rekan seperjuangan khususnya Manajemen Angkatan 2008 yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang bapak / ibu dan rekan-rekan berikan menjadi amal ibadah dan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis sangat menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan dimasa mendatang.

Padang, April

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	
1. Semangat Kerja	
a. Pengertian Semangat Kerja.....	8
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja...	9

c. Dimensi Semangat Kerja	12
d. Teknik Mengukur Semangat Kerja	13
e. Indikator Semangat Kerja	14
2. Kepemimpinan	
a. Pengertian Kepemimpinan	16
b. Tipe-Tipe Kepemimpinan	17
c. Fungsi Kepemimpinan.....	19
d. Peran Kepemimpinan dalam Semangat Kerja.....	21
e. Indikator Kepemimpinan.....	22
3. Lingkungan Kerja Fisik	
a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	23
b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik	24
c. Peran Lingkungan Kerja Fisik dalam Semangat Kerja	27
d. Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	28
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis Penelitian.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel	33
D. Jenis dan Sumber Data	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36

F. Definisi Operasional Variabel	37
G. Instrumen Penelitian	38
H. Uji Coba Instrumen Penelitian	39
I. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian	41
J. Uji Persyaratan Asumsi Klasik.....	42
K. Teknik Analisis Data.....	43
1. Analisis Deskriptif	43
2. Metode Analisis	45
a. Uji F (Uji Model)	46
b. Uji Determinasi.....	46
L. Uji Hipotesis	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	48
1. Gambaran Umum Organisasi	48
2. Karakteristik Responden.....	52
3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	55
4. Analisis Uji Prasarat Analisis	58
a. Uji Normalitas.....	58
b. Uji Multikolinearitas.....	59
c. Uji Heterokedastisitas	60
5. Analisis Data	61
6. Analisis Regresi Berganda	62
7. Uji Hipotesis	63

B. Pembahasan	64
1. Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja	64
2. Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja.....	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	69
B. Saran	69
DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	71
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. Daftar Tingkat Kemangkiran Karyawan PT. Lembah Karet Padang..... ..	2
2. Keadaan Lingkungan Kerja Fisik PT. Lembah Karet Padang..... ..	4
3. Penelitian Terdahulu Tentang Semangat Kerja..... ..	30
4. Jumlah Populasi Penelitian	34
5. Jumlah Sampel Penelitian	35
6. Daftar Skor Jawaban Setiap Pernyataan Berdasarkan Sifatnya	38
7. Kisi-kisi Instrumen Penelitian..... ..	39
8. Hasil Uji Coba Validitas	41
9. Hasil Uji Coba Reabilitas..... ..	42
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	53
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... ..	53
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama/Masa Kerja	54
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja..... ..	54
15. Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja..... ..	55
16. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan..... ..	56
17. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik	57
18. Hasil Uji Normalitas	58
19. Hasil Uji Multikolinearitas..... ..	59
20. Hasil Uji Heterokedastisitas..... ..	60
21. Hasil F (Uji Model)..... ..	61
22. Uji Determinasi..... ..	62

23. Hasil Uji Regresi Berganda.....	62
-------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual.....	32
2. Struktur Organisasi PT. Lembah Karet Padang	50
3. Grafik Scatterplote.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1.	Surat Penelitian	73
2.	Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian	74
3.	Tabulasi Data Uji Coba Instrumen Penelitian	80
4.	Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Y	82
5.	Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X1	83
6.	Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X2	85
7.	Tabulasi Data Penelitian Variabel Y.....	86
8.	Tabulasi Data Penelitian Variabel X1.	88
9.	Tabulasi Data Penelitian Variabel X2.....	90
10.	Hasil Pengelolaan Data Statistik Dengan Program SPSS.....	92

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang pesat menuntut setiap perusahaan, instansi, atau organisasi, untuk terus maju dan mampu meningkatkan daya saing dengan kompetitor- kompetitor yang ada. 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.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi didalam 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 karyawannya.

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

PT Lembah Karet Padang, merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industri dan perdagangan karet yang berada di Kota Padang dengan lokasi di jalan By Pass km 22 Kelurahan Batipuh Panjang, Kecamatan Koto Tangah. Dengan hasil produksinya adalah *Crumb Rubber* yang merupakan produk andalan PT. Lembah Karet yang mempunyai kualitas eksportnya adalah Jepang, Hongkong, dan Amerika.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan di PT. Lembah Karet, permasalahan sumber daya manusia yang masih terlihat, diantaranya yaitu semangat kerja masing-masing karyawan yang masih relatif rendah. Menurut Kosen (1996:230), tanda-tanda yang menunjukkan rendahnya semangat kerja karyawan adalah kemangkiran, kelambatan, pergantian yang tinggi, mogok dan sabotase, serta ketiadaan kebanggaan dalam kerja.

Tabel 1 Tingkat Kemangkiran Karyawan PT. Lembah Karet Padang Bulan Januari-Desember 2012

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan yang absen atau tanpa keterangan	Tingkat Kemangkiran (%)
Januari	150	24	260	7%
Februari	150	24	220	6%
Maret	150	26	210	5%
April	150	24	230	6%
Mei	150	25	260	7%
Juni	150	26	230	6%
Juli	150	26	210	5%
Agustus	150	26	240	6%
September	150	25	200	5%
Oktober	150	24	160	4%
November	150	26	210	5%
Desember	150	24	280	8%

Sumber: Bagian Personalia PT. Lembah Karet Padang (Tahun 2012)

Angka kemangkiran di atas diperoleh dengan menggunakan rumus Hasil Kossen (1996: 231) sebagai berikut :

$$\text{Tingkat kemangkiran} = \frac{\text{Jumlah pegawai yang absen perbulan}}{\text{Jumlah pegawai} \times \text{Hari kerja perbulan}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat kemangkiran dan absensi pegawai berfluktuasi atau mengalami pasang surut. Hal ini menggambarkan masih belum optimalnya semangat kerja karyawan. Tingkat kemangkiran yang paling tinggi terjadi di bulan Desember 2012 yaitu 8 persen dan pada bulan Oktober tingkat kemangkiran adalah yang paling rendah yaitu sebesar 4 persen.

Berdasarkan standar ketidakhadiran yang ditetapkan oleh PT. Lembah Karet sebesar 4 persen perbulan (Hasil wawancara penulis dengan manajer PT. Lembah Karet, 12 Maret 2013) dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan PT. Lembah Karet belum optimal.

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

Semangat kerja karyawan akan muncul apabila adanya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengarahkan serta menggerakkan karyawan, agar mereka mau berkerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itulah, suatu perusahaan dituntut memiliki

seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengarahkan, serta menggerakkan karyawannya sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja.

Selain faktor kepemimpinan, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh penerangan yang cukup dan dipancarkan secara merata, jauh dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah, serta kebersihan yang terjaga, sangat membuat karyawan betah bekerja. Lingkungan kerja yang seperti itu akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja.

Dari observasi yang dilakukan pada PT. Lembah Karet tentang lingkungan kerja, fenomena yang terlihat antara lain:

Tabel 2 Keadaan Lingkungan Kerja Fisik pada PT. Lembah Karet

No	Keadaan	Lingkungan kerja PT. Lembah Karet	Lingkungan kerja yang ideal
1	Penerangan atau cahaya ditempat kerja.	Penerangan diruangan kerja masih tergolong rendah, ditandai warna dinding ruangan tempat kerja yang bewarna gelap dan redup	Penerangan yang bermutu baik yaitu penerangan yang cukup dan dipancarkan secara merata.
2	Kebersihan	Keadaan lingkungan kerja perusahaan tidak terawat dan tidak bersih, hal ini dikarenakan kelalaian petugas kebersihan.	Tata ruangan kerja yang bersih dan rapi.

3	Kebisingan	Bunyi bising suara mesin penggilingan, yang sangat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.	Ketenangan dalam bekerja.
---	------------	---	---------------------------

Sumber: Hasil Pengamatan Penulis

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

Dari uraian fenomena-fenomena yang ada diatas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Lembah Karet”**

B. Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari permasalahan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan fungsi kepemimpinan pada PT. Lembah Karet yang belum berjalan sebagaimana mestinya.
2. Lingkungan kerja fisik pada PT. Lembah Karet yang kurang kondusif seperti penerangan diruangan kerja masih tergolong rendah, ditandai warna dinding ruangan tempat kerja yang bewarna gelap dan redup sehingga memberikan kesan sempit, keadaan lingkungan kerja perusahaan tidak terawat dan tidak bersih, hal ini dikarenakan kelalaian petugas kebersihan, dan kebisingan.

3. Semangat kerja karyawan pada PT. Lembah Karet masih rendah atau kurang bersemangat.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, karyawan tetapi berdasarkan dari latar belakang dan fenomena yang diamati, penulis menduga faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja fisiklah yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.

D. Perumusan Masalah

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

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Lembah Karet?
2. Apakah Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Lembah Karet?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dicapai dari penelitian ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Lembah Karet.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Lembah Karet.

F. Manfaat penelitian

Manfaat 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 PT. Lembah Karet dimasa yang akan datang. Penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan faktor-faktor yang dapat berperan dalam penciptaan semangat kerja karyawan yang prima dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya.
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 TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS

A. KAJIAN TEORI

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:282), 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 tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Moekijat dalam Arwani (2009:216) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Griffin (2007:246) mengartikan semangat kerja adalah keseluruhan sikap karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Semangat kerja mencerminkan sejauh mana mereka merasa bahwa kebutuhan mereka terpenuhi oleh pekerjaan mereka. Zainun(2004:106)mendefinisikan semangat dan kegairahan kerja sebagai berikut: moril adalah suatu keadaan yang berhubungan erat dengan kondisi mental seseorang. Jika seseorang itu mempunyai moril yang tinggi, itu berarti bahwa orang itu berada dalam keadaan dimana kondisi mental memenuhi syarat yang dikehendaki dari orang itu.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi atau suasana yang merupakan sikap mental individu maupun kelompok yang terdapat suatu organisasi, yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melakukan tugas atau pekerjaan dan dapat mendorong mereka untuk bekerja baik dan produktif. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian dari pihak pimpinan organisasi. Tinggi rendahnya semangat kerja seseorang akan terlihat dari tingkah laku maupun sikap karyawan sehari-sehari. Semangat kerja seseorang atau karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuatitas pekerjaannya dikantor. Namun untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi banyak faktor yang mempengaruhinya.

Danim (2004:52) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerjasebagai 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 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 meningkatkan atau promosi.

Manusia organisasional akan terdorong semangat kerjanya, manakala ada keyakinan bahwa dengan tampilan yang semacam itu terbuka akses baginya untuk meningkatkan karir 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 tangkap tinggi, dengan sinyal sedikit saja, semangat kerjanya akan meningkat secara instan.

9. Perasaan diterima dalam kelompok.

Rasa diterima oleh anggota kelompok merupakan prasarat bagi seseorang untuk dapat bekerja dengan derajat semangat kerja.

10. Dinamika lingkungan.

Faktor lingkungan fisik maupun non fisik, akan menentukan apakah seseorang akan terdorong untuk tampil dengan semangat kerja yang tinggi dan sebaliknya.

11. Kepribadian.

Manusia dengan kepribadian terbuka, umumnya semangat kerjanya mudah dirangsang.

Kemudian Zainun (2004:107) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja dalam suatu organisasi adalah:

1. hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahannya terutama dengan bawahannya.
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
3. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
4. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.

5. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jarih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan.

c. **Dimensi Semangat Kerja**

Sacara 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 Sastrohadiwiryono (2002:285), cara untuk menaikkan moral kerja melalui pendekatan yaitu:

1. Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan.
2. Menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak.
3. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spritual tenaga kerja.

4. Pada saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia kawan antara tenaga kerja maupun manajemen.
5. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.
6. Memperhatikan hari esok para tenaga kerja.
7. Peran tenaga kerja untuk menyumbangkan aspirasinya mendapatkan tempat yang wajar.

d. Teknik Mengukur Moral Kerja

Untuk mengukur semangat kerja manusia organisasional adalah 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. Disamping melihat indikator produktivitas, semangat kerja dapat dilihat melalui perilaku nyata yang ditampilkan oleh para pekerja (Danim,2004:53).

Danim (2004: 53) mengemukakan ada beberapa cara untuk mengukur moral kerja karyawan yaitu:

1. Obsevasi atau pengamatan merupakan cara sederhana yang dapat dilakukan untuk mengukur tinggi atau rendahnya motivasi karyawan.
2. Wawancara atau interviu dianggap cukup efektif untuk mengetahui tinggi atau rendahnya moral kerja karyawan.
3. Angket adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang harus diisi oleh sekelompok subjek guna mengumpulkan data tertentu.
4. Alat ukur lainnya adalah penilaian terhadap hasil kerja karyawan.

Kosen (1996:230) menyatakan tanda-tanda yang menunjukkan semangat kerja adalah

1. Kemangkiran

Kemangkiran merupakan jumlah hari kerja yang hilang karena absen pekerjaan.

2. Kelambatan

Keterlambatan karyawan masuk kerja dan tidak datang pada waktu yang telah ditetapkan.

3. Pergantian yang tinggi

Tingkat perpindahan buruh yang tinggi disebabkan karena ketidakpuasan mereka bekerja pada perusahaan tersebut sehingga mereka mencari pekerjaan lain yang sesuai.

4. Mogok dan sabotase

Pemogokan dan sabotase contoh ekstrim ketidakpuasan dalam angkatan kerja dan merugikan dari segi manusiawi maupun ekonomi.

5. Serta ketiadaan kebanggaan dalam kerja

Tiada kebanggaan dalam kerja suatu sikap yang dapat diekspresikan “saya tidak peduli sedikit pun” dengan lingkungan sekitar saya bekerja.

e. **Indikator Semangat Kerja**

Indikator turun atau rendahnya semangat kerja penting diketahui oleh perusahaan karena dengan mengetahui indikator ini, akan dapat diketahui sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian perusahaan

akan dapat tindakan pencegahan atau pemecahan masalah seawal mungkin.

Indikasi turunnya semangat kerja menurut Nitisemito (1982:161), adalah:

1. Turun/Rendahnya produktivitas kerja.

Turunnya atau rendahnya produktivitas dapat diukur dengan membandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja turun dapat terjadi karena kemalasan, penurunan pekerjaan dan sebagainya

2. Tingkat absensi yang naik/tinggi.

Naik tingkat absensi merupakan indikasi turunnya semangat kerja oleh karena itu bila absensi naik maka perlu segera dilakukan penelitian. Absen adalah ketidakhadiran karyawan saat yang bersangkutan dijadwalkan bekerja

3. *Labour turnover* (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi.

Tinggkat perpindahan buruh yang tinggi disebabkan karena ketidakpuasan mereka bekerja pada perusahaan tersebut sehingga mereka mencari pekerjaan lain yang sesuai.

4. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi.

Tingginya tingkat kerusakan menunjukkan bahwa perhatian pekerjaan berkurang, terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.

5. Kegelisahan

Kegelisahan tersebut dapat tidak tenang dalam bekerja keluh kesah serta hal-hal lain.

6. Tuntutan yang seringkali terjadi.

Tuntutan sebenarnya berwujud dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

7. Pemogokan.

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat kerja karyawan adalah terjadinya pemogokan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya.

Berdasarkan indikator diatas, maka indikator dari semangat kerja dalam penelitian ini adalah:

1. Tingkat kehadiran karyawan
2. Kerusakan yang rendah
3. Tidak adanya kegelisahan

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) yang ditentukan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Gary (2009:8) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Rivai (2009:2) mengartikan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi yang terdapat dalam hal ini yaitu:

1. Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut.
2. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya.
3. Adanya kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang berbeda-beda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya dengan berbagai cara.

Kepemimpinan menurut Hasibuan (2011:197) adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan, menggerakkan dan mempengaruhi orang lain terutama bawahan agar mereka mau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Tipe-Tipe kepemimpinan

Kemampuan mengenali lingkungan kerja dan organisasi seorang pemimpin mempunyai sifat dan gaya tertentu yang dipengaruhi oleh berbagai hal seperti faktor lahir yang dibawa sejak kecil, faktor keturunan, faktor lingkungan, pengaruh pendidikan, faktor sosial, ekonomi dan berbagai hal. Sebagai mana dikelompokkan oleh para ahli yang merumuskan adanya beberapa tipe kepemimpinan, Hasibuan (2011:205) mengemukakan ada beberapa tipe kepemimpinan diantaranya :

1. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau pemimpin itu menganut sistem sentralisasi. Wewenang pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Orientasi pemimpin hanya difokuskan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pemimpin menganut sistem manajemen tertutup (*closed management*) kurang menginformasikan keadaan perusahaan pada bawahan, perkaderan kurang mendapatkan perhatian.

2. Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemauan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3. Kepemimpinan delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan

dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melakukan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Pada prinsipnya bersikap, menyerahkan dan mengataka kepada bawahan “ inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik”.

4. Kepemimpinan situasional

Model kepemimpinan ini dikembangkan mengacu pada pendekatan teori situasi dan menekankan perilaku pemimpin dan merupakan model praktis yang dapat digunakan manajer, tenaga pemasaran, guru atau orang tua untuk membuat keputusan dari waktu ke waktu secara efektif dalam rangka mempengaruhi orang lain.

c. Fungsi kepemimpinan

Rivai (2009:34) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti :

1. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahakan (*direction*) dalam tindakan dan aktifitas pemimpin.
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*suport*) atau keterlibatan orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok organisasi.

Secara operasional fungsi-fungsi pokok pemimpin menurut Rivai (2009:34-35) yaitu:

1. Fungsi instruksi adalah kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar melaksanakan perintah.
2. Fungsi komulatif adalah memperoleh masukan beberapa umpan balik yang dapat dipergunakan memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.
3. Fungsi partisipatif adalah usaha pemimpin mengaktifkan orang-orang yang dipimpnannya, baik dalam keikutsertaan dalam mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.
4. Fungsi delegasi adalah memberikan wewenang, membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.
5. Fungsi pengendalian, dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

Hasibuan (2011:199) mengemukakan fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Pengambilan keputusan dan merealisasi keputusan itu
2. Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahan.
3. Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen
4. Memotivasi bawahan, supaya bekerja efektif dan bersemangat
5. Mengembangkan imajinasi, kreativitas, dan loyalitas bawahan
6. Pemrakarsa, penggiatan, dan pengendalian rencana
7. Mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan

8. Penilaian prestasi dan pemberian teguran atau penghargaan kepada bawahan
9. Pengembangan bawahan melalui pendidikan dan pelatihan
10. Melaksanakan pengawasan dan tindakan-tindakan perbaikan jika perlu
11. Memelihara aktivitas-aktivitas perusahaan sesuai dengan izinnya
12. Mempertanggung jawabkan semua tindakannya kepada pemilik, karyawan, dan pemerintah
13. Membina dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan
14. Pemberian kompensasi, ketenangan, dan keselamatan bagi karyawan

d. Peranan Kepemimpinan dalam Semangat kerja

Hasibuan (2011:196) mengemukakan kepemimpinan (*leadership*) merupakan intisari manajemen. Dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan karyawan bergairah melakukan tugas-tugasnya. Tegasnya baik atau buruknya, tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan sebagian besar ditentukan oleh kecakapan manajer dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengerahkan para bawahannya. Kecakapan dan kewibawaan seorang manajer melakukan kepemimpinannya akan mendorong gairah kerja, partisipasi, dan loyalitas para bawahan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya

Sastrohadiwiryo (2002:288) menyatakan bahwa tindak lanjut kepemimpinan yang efektif untuk menjembatani jenjang antara tujuan individu dengan tujuan perusahaan adalah dengan menciptakan kesetiaan para tenaga kerja pada dirinya sendiri. Kepemimpinan yang efektif juga

berdampak pada loyalitas kelompok. Hal ini lebih berfungsi untuk meningkatkan moral kerja dari pada membatasinya. Para tenaga kerja dengan moral kerja yang dipenuhi kemampuan dan inisiatif akan dapat berbanggahati. Apabila kepemimpinan yang efektif memberikan sumbangan pada moral kerja tenaga kerja, biasanya hal ini mengakibatkan iklim yang tercipta dilihat oleh tenaga kerja sebagai sesuatu yang seimbang dengan keberuntungan psikologis mereka. Sebagai dampaknya, dengan senang hati mereka melibatkan diri dalam pekerjaan mereka.

e. Indikator Kepemimpinan

Sebagai seorang pemimpin, seharusnya dalam praktek sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktekkan fungsi kepemimpinan. Berdasarkan teori-teori dan fungsi kepemimpinan sebelumnya, maka indikator variabel kepemimpinan yang dapat dilakukan dalam penelitian ini adalah:

a. Menggerakkan (Rivai, 2009: 3)

Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana dan proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan otoritas dan bujukan

2. Mengarahkan (Rivai, 2009: 3)

Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu:

- a. Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut

- b. Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara anggota kelompok bukanlah tanpa daya
 - c. Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.
3. Mempengaruhi (Rivai, 2009: 5)

Pada dasarnya kemampuan untuk mempengaruhi orang atau suatu kelompok untuk mencapai tujuan ada unsur kekuasaan. Kekuasaan tak lain adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mau melakukan apa yang diinginkan oleh pihak lainnya.

Kepemimpinan berkaitan dengan mempengaruhi tingkah laku dan perasaan orang lain baik secara individual maupun kelompok dalam arahan tertentu sehingga melalui kepemimpinan merujuk pada proses untuk membantu mengarahkan dan memobilisasi orang atau ide-idenya.

3. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

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

Tohardi (2002: 137) menyatakan bahwa yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan ruangan, suhu ruangan,

gangguan suara dalam ruangan, dan fasilitas kerjanya. Moekijat (2002:135) mengemukakan bahwa perlengkapan dan mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tataruang yang diikuti mempengaruhi lingkungan fisik kantor umumnya, tetapi pengaruh yang lebih besar adalah kondisi-kondisi mana pekerjaan yang harus dilakukan. Kondisi-kondisi pekerjaan yang harus menyenangkan, enak dan mengakibatkan kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik. Nitisemito (1982:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik yang berada disekitar atau di tempat karyawan bekerja

Lingkungan kerja fisik menurut Wursanto (2005:287) adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, yang antara lain meliputi : keadaan bangunan, tersedianya fasilitas dan letak gedung.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan, Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan sekitar karyawan bekerja. Lingkungan kerja fisik ini berkaitan dengan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan seperti: kondisi ruangan kerja dan fasilitas kerja, yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya.

b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Sukoco (2006:207-224) mengemukakan ada beberapa hal yang mempengaruhi lingkungan kerja kantor yaitu :

1. Lingkungan yang sehat

Lingkungan kantor yang sehat harus sesuai dengan kebutuhan karyawan yang bersangkutan, seperti kebersihan dan meminimalkan kemungkinan karyawan mendapat cedera ketika melakukan pekerjaannya.

2. Sistem pencahayaan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam kerja. Oleh sebab itu sistem pencahayaan di lingkungan kerja harus efektif dengan cara memperhatikan kualitas dan kuantitas cahaya yang sesuai dengan tugas, ruangan, serta karyawan itu sendiri. Keseimbangan cahaya sangat penting. Pencahayaan di lingkungan kerja baru disebut efektif apabila karyawan merasa nyaman secara visual akibat pencahayaan yang seimbang

3. Warna

Warna adalah salah satu elemen dalam lingkungan perkantoran yang mempunyai dampak penting bagi karyawan, meskipun sebagian besar karyawan sadar akan dampak warna, namun banyak yang tidak sadar akan dampak dari psikologisnya baik maupun negatifnya pada produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan.

Warna sering kali mempengaruhi *mood*. Warna sejuk biru, hijau dan violet menghasilkan *mood* yang tenang dan melelahkan. Warna hangat merah, orange, dan kuning sebaliknya menghasilkan kehangatan dan keceriaan. Warna-warna natural seperti putih dan warna yang lembut

memberikan pengaruh ringan, sedangkan warna ungu gelap dan violet yang pucat menghasilkan *mooddepresi*, sementara abu-abu memiliki efek rasa ngantuk.

4. Kontrol suara

Tingkat kebisingan pada kantor merupakan faktor lingkungan yang harus dipertimbangkan untuk mengelola tingkat produktivitas pegawai yang diinginkan. Apabila tingkat kebisingan melampaui batas yang tidak diinginkan, beberapa gangguan fisik dan psikologis terhadap mereka terjadi. Misalnya, tingkat kebisingan yang terus menerus berlangsung akan dapat mengakibatkan kehilangan pendengaran sementara atau permanen bagi karyawan, disamping mengakibatkan kelelahan fisik dan mental sehingga mengurangi produktivitas mereka, serta dapat pula menimbulkan keresahan, gangguan, dan ketegangan dengan meningkatnya tekanan darah serta metabolisme tubuh, dan dalam waktu lama akan mengakibatkan masalah kesehatan yang serius.

Adapun faktor yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik kantor menurut Moekijat (2002:135) adalah :

1. Penerangan yang bermutu baik adalah penerangan yang secara relatif tidak menyilaukan mata dan dipancarkan secara merata
2. Warna, tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi di dalam mana pekerjaan kantor itu dilakukan. Warna untuk kantor harus dipilih dengan seksama. Warna mempengaruhi proses perasaan, pengertian, dan fikiran. Warna kuning, jingga, dan merah

dipandang sebagai warna yang panas, warna-warna ini biasanya mempunyai pengaruh psikologis mendorong kehangatan dan perasaan gembira. Sebaliknya warna-warna sejuk seperti warna biru, ungu, dan hijau tua biasanya menimbulkan pengaruh ketenangan. Warna-warna seperti kuning tua, kuning agak kelabu, kuning kelabu agak merangsang. Sedangkan warna ungu muda dan biru agak menekan.

3. Musik, dipergunakan membantu pekerjaan untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik

4. Udara

Air conditioning mengatur keadaan udara dengan mengawasi 4 unsur pokok: suhu, peredaran udara, kelembaban, dan kebersihan. Pemakaian *air conditioning* dapat menambah kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dan kesan yang lebih menyenangkan bagi para tamu.

5. Suara

Suara yang gaduh menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, konsentrasi, mengurangi hasil, kesalahan yang lebih banyak, kelelahan yang bertambah, dan semangat kerja karyawan yang berkurang.

d. Peranan Lingkungan Kerja dalam Semangat Kerja

Nitisemito (1982:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Jadi lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap

kebiasan-kebiasan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

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

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

e. Indikator lingkungan kerja fisik

Menurut Wursanto (2005:287) indikator lingkungan kerja dari segi fisik :

1. Keadaan bangunan

Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para pegawai merasa betah bekerja.

2. Tersedianya fasilitas

Tersedianya fasilitas seperti:

- a. Peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing pegawai.
- b. Tersedianya tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin atau kafetaria, tempat ibadah, tempat pertemuan dan sebagainya.

Berdasarkan indikator diatas, maka dapat disimpulkan indikator dari lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah:

1. Kondisi ruangan kerja

Kondisi ruangan kerja yang nyaman dan menjamin keselamatan kerja para pegawai.

2. Fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja seperti: peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Fauzar (2009), mengungkapkan dalam penelitiannya yang berjudul, Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dhamasraya, bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan dengan taraf signifikan ($0,019 < 0,05$), dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan dengan taraf signifikan ($0,007 < 0,05$).

Dan penelitian yang dilakukan oleh Yulianti (2011), mengungkapkan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Pangkalan Lima Puluh Kota, bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan dengan taraf signifikan ($0,031 < 0,05$), dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan dengan taraf signifikan ($0,028 < 0,05$).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 3: Penelitian Terdahulu Tentang Semangat kerja

No	Nama peneliti	Variabel Independen (X)	Variabel Dependen (Y)	Hasil
1	Fauzar (2009)	Kepemimpinan, Lingkungan kerja fisik	Semangat kerja	Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja.
2	Yulianti (2011)	Lingkungan kerja fisik, Kepemimpinan	Semangat kerja	Lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah.

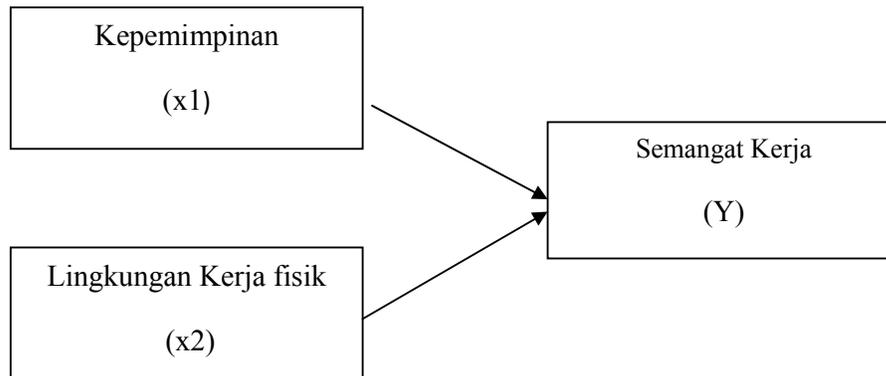
Proposal penelitian ini bertujuan untuk mengkaji semangat kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang. Karyawan yang baik harus memiliki

semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Semangat kerja yang tinggi diungkapkan dalam bentuk antusiasme minat, dedikasi terhadap tugas, dan kerjasama tim yang efektif. Sebaliknya semangat kerja yang rendah 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 faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik.

Semangat kerja karyawan akan muncul apabila adanya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengarahkan serta menggerakkan karyawan, agar mereka mau berkerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itulah, suatu perusahaan dituntut untuk memiliki seorang pemimpin yang mampu menciptakan suasana dinamis serta mampu meningkatkan semangat kerja bawahannya.

Dalam menciptakan semangat kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik yang ada disekitar nya. Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh penerangan yang cukup dan dipancarkan secara merata serta ruangan kerja yang bersih memiliki sirkulasi udara yang baik dan tata ruangan kerja yang teratur akan memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam bekerja, terlebih kepada karyawan yang membutuhkan kosentrasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, ia akan membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif dan jauh dari kebisingan. 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 I
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dan kajian teori dan kerangka konseptual di atas hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis regresi berganda antara variabel-variabel penyebab terhadap variabel akibat. Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang. Artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi semangat kerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.
2. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi semangat kerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil deskripsi penelitian variabel kepemimpinan indikator yang terendah adalah mengarahkan oleh sebab itu Pimpinan PT. Lembah

karet agar dapat mengarahkan tentang pelaksanaan tugas dan mensosialisasikan rencana kerja yang akan dilaksanakan sehingga karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Berdasarkan hasil deskripsi penelitian variabel lingkungan kerja fisik yang terendah indikatornya adalah kondisi ruangan kerja untuk itulah Pimpinan PT. Lembah Karet Padang harus memperhatikan kondisi ruangan kerja seperti kebisingan dan pencahayaan diruangan kerja yang belum memadai supaya karyawan merasa senang, konsentrasi, dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti judul yang sama, maka peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar dapat mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang, karena masih banyak faktor lain yang mempunyai pengaruh yang lebih besar.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arwani dan Ashari.(2009). **“Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang.”** Jurnal Analisis Manajemen (Nomor 2). Hlm. 215-232.
- Danim, Sudarwan. 2004. **Motivasi, kepemimpinan dan efektifitas kelompok.**Jakarta : PT. Rieneka Cipta
- Eriska, Yulianti. 2011. **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Pangkalan 50 Kota.** Padang.UNP
- Fauzar.2011.**Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dhamasraya.**Padang.UNP
- Griffin, Ricky W & Ebert, Ronald. 2007. **Bisnis.** Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu. 2011. **Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah.** Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo.1999.**Metodologi Penelitian Bisnis.** Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Kossen, Stan. 1996. **Aspek manusia dalam organisasi.**Jakarta : Erlangga
- Moekijat. 2002. **Tata Laksana Kantor.** Bandung : Mandar Maju
- Nitisemito,Alex.S. 1982. **Manajemen Personalia.** Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2009. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi ke Dua.**Jakarta : PT. Raja Grafindo Parsada
- Riduwan. 2010. **Metode dan Teknik Menyusun Tesis.** Bandung: Alfabeta
- Sastrohadiwiryo,B Siswanto.2002. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.**Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sukoco, Badri Munir.2006. **Manajemen Administrasi Perkantoran Modern.**Surabaya : Erlangga