

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR LPN
TARANTANG KABUPATEN DHARMASRAYA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



FAUZAR

61100 / 2004

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2010**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

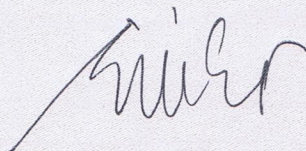
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT.BPR LPN TARANTANG KABUPATEN DHARMASRAYA

Nama : FAUZAR
NIM/BP : 61100/2004
Prodi : MANAJEMEN
Keahlian : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : EKONOMI

Padang, Agustus 2010

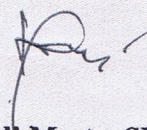
Disetujui oleh

Pembimbing I



Rini Sarianti, SE, M.Si
NIP 19650306199001 2001

Pembimbing II



Hendri Andi Mesta. SE. MM. Ak
NIP 197411252005011002

Ketua Jurusan Prodi Manajemen



Dr. Hj. Susi Evanita, MS
NIP 196306081987032002

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dapat Dipertahankan
Didepan Tim Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT.BPR LPN TARANTANG KABUPATEN DHARMASRAYA

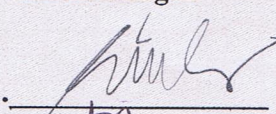

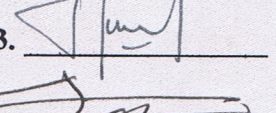
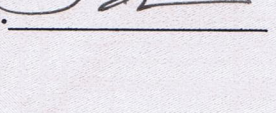
Nama : FAUZAR
NIM/BP : 61100/2004
Prodi : MANAJEMEN
Keahlian : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : EKONOMI

Padang, Agustus 2010

Tim Penguji

Ketua : Rini Sarianti, SE, MSi
Sekretaris : Rahmiati, SE, MSc
Anggota : Firman, SE, MSc
: Kamaruddin, SE, MS

Tanda Tangan

1. 
2. 
3. 
4. 

ABSTRAK

Fauzar. 2004. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dharmasraya. Skripsi Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. 2010.

Pembimbing I : Rini Sarianti, SE., M.Si.

Pembimbing II : Hendri Andi Mesta, SE., MM., Ak.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar, (1) pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan, (2) pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dharmasraya dan yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dharmasraya yang berjumlah 50 orang. Sampel diambil secara *proportional stratified random sampling* dengan menggunakan rumus *Slovin*, dengan jumlah sampel sebanyak 44 orang. Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan angket menggunakan skala Likert dengan 5 pilihan. Untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dharmasraya digunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 15.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,440 menyatakan semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi semangat kerja karyawan PT.BPR LPN Tarantang Kab Dharmasraya. Jika kepemimpinan satu tingkat lebih baik, akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,440 satuan. Sedangkan nilai signifikan variabel ini adalah 0,019 dengan alpha 0,05, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. (2) Koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,413 menyatakan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja fisik satu tingkat lebih baik akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,413 satuan. Sedangkan nilai signifikan lingkungan kerja fisik adalah sebesar 0,007 dengan alpha 0,05 ($0,007 < 0,05$), artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, disarankan kepada Pimpinan PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dharmasraya perlu memperhatikan kedisiplinan karyawan supaya tidak meninggalkan pekerjaan dalam jam kerja, menjelaskan secara rinci tugas masing-masing karyawan, harus memperhatikan kondisi ruangan kerja supaya karyawan merasa senang dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sejenis sebaiknya meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dharmasraya, karena masih banyak faktor lain yang mempunyai pengaruh yang lebih besar.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dharmasraya”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan program Strata satu (S1), program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Terima kasih kepada Ibu Rini Sarianti, SE., M.Si., selaku Pembimbing I dan Bapak Hendri Andi Mesta, SE. MM. Ak., selaku Pembimbing II yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, waktu dan bimbingan serta masukan yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah mendorong penulis untuk menyelesaikan studi dan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang khususnya Program Studi Manajemen serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.

4. Direktur Utama dan seluruh karyawan PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dharmasraya yang telah memberi izin dalam penelitian ini.
5. Kedua orang tua penulis (Hanafi YS dan Siti Hajir), kakak-kakak (Desi Sisniwi, Abdul Muis, SE, Dedy Fransisco, SE) dan adik (Shofwan Hanafi) serta segenap keluarga penulis yang telah memberikan dukungan moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan penulisan skripsi ini.
6. Serta teman-teman dan semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan pengetahuan serba terbatas penulis berusaha menyajikan skripsi ini walaupun dapat dikatakan jauh dari sempurna. Untuk itu saran dan kritik yang membangun penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, 04 Agustus 2010

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	i i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTARGAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	9
1. Semangat Kerja.....	9
2. Kepemimpinan.....	15
3. Lingkungan Kerja.....	20
4. Penelitian Terdahulu.....	25
B. Kerangka Konseptual.....	26
C. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian	29
C. Populasi dan Sampel.....	29

D. Jenis dan Sumber Data.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Definisi Operasional Variabel.....	32
G. Instrumen Penelitian.....	33
H. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	35
I. Hasil uji instrumen	36
J. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil penelitian	
1. Gambaran umum organisasi	42
2. Deskripsi variabel penelitian	48
3. Analisis Induktif	54
4. Pengujian hipotesis	57
B. Pembahasan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61
Daftar pustaka	
Lampiran	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	27
2. Struktur organisasi perusahaan	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Penelitian dari FE UNP	63
2. Angket Penelitian.....	64
3. Tabulasi uji coba angket	69
4. Uji Validitas dan Reabilitas X_1	70
5. Uji Validitas dan Reabilitas X_2	71
6. Uji Validitas dan Reliabilitas Y	73
7. Tabulasi Data Penelitian Y	75
8. Tabulsi Data penelitian X_1	76
9. Tabulasi data penelitian X_2	77
10. Tabel Distribusi Frekuensi Y	78
11. Tabel Distribusi Frekuensi X_1	82
12. Tabel Distribusi Frekuensi X_2	85
13. Uji Homogenitas	88
14. Uji Normalitas.....	89
15. Regression $Y = f(X_1, X_2,)$	89
16. Uji multikoloniartitas	90

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tingkat kemangkiran pegawai.....	3
2. Keadaan lingkungan kerja fisik	6
3. Rekapitulasi jumlah karyawan.....	30
4. Jumlah sampel penelitian.....	31
5. Daftar skor jawaban	34
6. Kisi-kisi instrumen penelitian	34
7. Hasil uji validitas	36
8. Hasil uji reliabilitas	36
9. Ditribusi Frekuensi variabel semangat kerja.....	49
10. Distribusi Frekuensi variabel kepemimpinan	51
11. Distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja fisik.....	54
12. Hasil Uji multikoloniaritas variabel penelitian	55
13. Hasil uji normalitas variabel penelitian	55
14. Uji Homogenitas variabel penelitian	55
15. Hasil regresi berganda variabel penelitian.....	56
16. Hasil analisis Annova variabel penelitian.....	57

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.

PT. BPR LPN Tarantang merupakan salah satu pelaksana pembangunan di bidang perbankan di Kabupaten Dharmasraya khususnya wilayah kecamatan Koto Baru, yang bertugas memberikan pelayanan perbankan yang baik dan bermutu kepada masyarakat, terutama masyarakat di sekitar wilayah kerjanya. Hal ini sesuai dengan fungsi BPR secara umum yaitu memberikan pelayanan perbankan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya. Pelayanan yang diberikan meliputi pelayanan kredit, tabungan, dan deposito berjangka, dimana dalam penyelenggaraan pelayanan-pelayanan tersebut PT. BPR LPN Tarantang lebih mengutamakan kenyamanan dan kepuasan nasabah. Untuk itu dikenal adanya suatu istilah ”jemput bola” yang artinya karyawan PT. BPR LPN Tarantang memberikan pelayanan langsung dengan datang ke rumah setiap nasabahnya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan di PT. BPR LPN Tarantang, permasalahan sumberdaya manusia masih terlihat, diantaranya yaitu semangat kerja masing-masing karyawan yang masih relatif rendah. Rendahnya semangat kerja karyawan PT. BPR LPN Tarantang 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 PT. BPR LPN Tarantang Bulan Januari-Desember 2009

Bulan	Jumlah Pegawai (1)	Hari Kerja (2)	Jumlah Absensi (3)	Tingkat Kemangkiran (4)
Januari	41	24	8	0,8%
Februari	41	24	7	0,7%
Maret	50	24	8	0,6%
April	50	25	6	0,4%
Mei	50	23	9	0,7%
Juni	50	26	7	0,5%
Juli	50	26	9	0,6%
Agustus	50	25	5	0,4%
September	50	24	8	0,6%
Oktober	50	27	5	0,3%
November	50	24	7	0,5%
Desember	50	25	12	0,9%

Sumber: Data Sekunder Diolah

Angka kemangkiran di atas diperoleh dengan menggunakan rumus (Umar, 1998:161):

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

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat kemangkiran dan absensi pegawai berfluktuasi. Tingkat kemangkiran yang paling tinggi terjadi pada bulan Desember 2009 yaitu 0,9 persen dan pada bulan Oktober tingkat kemangkiran adalah yang paling rendah yaitu sebesar 0,3 persen.

Berdasarkan standar ketidakhadiran yang ditetapkan oleh PT.BPR LPN Tarantang yaitu sebesar 5 % per tahun atau 0,4% per bulan, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan PT. BPR LPN Tarantang

belum optimal. Rendahnya semangat kerja dapat ditandai dengan tinggi atau rendahnya tingkat absensi atau angka 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 diantaranya 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 PT. BPR LPN Tarantang, 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 pimpinan 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 2009 pada Tabel 1 dapat digambarkan yaitu jumlah karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan rata-rata perbulan sebanyak 8 orang.

Selain kepemimpinan yang kurang menyenangkan, faktor lain yang penulis duga yang mempengaruhi rendahnya semangat kerja pegawai PT. BPR LPN Tarantang 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.

Tabel 2: Keadaan Lingkungan Kerja Fisik pada PT. BPR LPN Tarantang

Keadaan
1. Tata ruangan yang kurang bagus
2. Ruangan tempat kerja yang masih kecil
3. Sarana dan prasarana peralatan yang masih sederhana dan kurang lengkap
4. Sirkulasi udara yang kurang bersih
5. Kebisingan, karena letaknya dipinggir jalan raya

Sumber: Hasil Pengamatan Penulis

Lingkungan kerja yang baik akan dapat menimbulkan suasana kerja yang nyaman dan membuat karyawan bekerja lebih bersemangat serta betah dan senang dalam menyelesaikan tugasnya. Namun dari fenomena yang terlihat pada Tabel 3 di samping diduga bahwasanya lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat kerja karyawan tersebut, hal ini terlihat dari tingkat kemangkiran pegawai pada Tabel 1 di samping.

Dari uraian dan fenomena-fenomena yang ada di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **"Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. BPR LPN Tarantang"**

B. Identifikasi Masalah

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

1. Pelaksanaan fungsi kepemimpinan pada PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dharmasraya yang belum berjalan sebagaimana mestinya.

2. Lingkungan kerja fisik pada PT. BPR LPN Tarantang 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 PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dharmasraya masih rendah atau kurang bersemangat.

C. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, tetapi berdasarkan dari latar belakang dan fenomena yang diamati, penulis menduga faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja fisiklah yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan, maka penulis dapat membatasi dan merumuskan masalah yang akan diteliti adalah sejauhmana kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dharmasraya.

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 PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dharmasraya?
2. Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dharmasraya?
- 3.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. BPR LPN Tarantang.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT. BPR LPN Tarantang.

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 PT. BPR LPN Tarantang 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) yaitu :

"Semangat dan kegairahan kerja secara deskriptif dapat diartikan sebagai suatu kondisirohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri pada tenaga kerja untuk bekerja dengan 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 tersebut 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 seseorang akan merasa gembira bila mewakili keyakinan bahwa sesuatu itu menyenangkan. Sedangkan semangat kerja menurut Nitisemito (1996:96) 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 dalam perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan kesungguhan, giat dan disiplin guna 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 kerja yang tinggi dan sebaliknya.
- 11) Kepribadian. Manusia dengan kepribadian terbuka, umumnya semangat kerjanya mudah dirangsang.

Nitisemito (1996) 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 pegawai, loyalitas para pegawai, keterlibatan pegawai, insentif, 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 kepada tenaga kerja dalam proporsi yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan karyawan atau pegawai
- b) Menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak
- c) Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spritual tenaga kerja
- d) Pada saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh 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 mengumpulkan 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 kebanggaan 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 diatas, 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) mengatakan 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 keadaan dimana seseorang mempunyai perhatian terhadap suatu objek disertai dengan keinginan untuk mempelajari maupun untuk membuktikan objek tersebut lebih

lanjut. Hal ini berarti apabila pegawai berminat terhadap sesuatu maka ia akan memberikan perhatian dan menyenangi objek tersebut.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

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

Menurut Siagian (1986:24) 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 sumbangsihnya dalam pencapaian 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 Robbins (1994:163) memberi pengertian bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok. Menurut Terry dalam Thoha (2003:5) merumuskan kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan 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 defisini 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 memberi arah kepada individu atau 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 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

penyuh 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 mempratekkan 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 semangat 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 bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan para karyawan atau pegawai berupa dana, peralatan, waktu bahkan suasana yang mendukung.
- 4) Katalisator (*catalysing*), mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para karyawan atau pegawai dalam pencapaian 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 tanggung jawabnya. Penghargaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk kenaikan pangkat, fasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan dan sebagainya.

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

1. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan dan aktifitas 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 (1996) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya Anoraga (1995:123) 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 definisi 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 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 non fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik yang berada di sekitar atau di tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi yang dirasakan dan dilihat oleh pegawai setiap saat di lingkungan kerja dimana organisasi atau perusahaan tersebut beroperasi. Sarwoto (1977:171) mengatakan aspek yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik meliputi: 1) tata ruangan 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 (2000:168) mengemukakan penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja (tata ruang perusahaan adalah suatu faktor penting dalam bekerja bagi para pegawai). 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 lingkungan kerja fisik terdapat juga lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik menurut Sarwoto (1977) adalah lingkungan kerja yang berada disekitar lingkungan karyawan yaitu hubungan yang baik antara karyawan dengan dengan pimpinan maupun hubungan antar sesama karyawan. Timpe (1993:78) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik suatu organisasi diharapkan mampu mendorong:

- 1). Hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan.
- 2). Keterbukaan organisasi.

- 3). Kerjasama yang aktif.
- 4). Perhatian terhadap karyawan yang sangat aktif.
- 5). Untuk berfikir terlibat dalam suatu pekerjaan yang kreatif.
- 6). Untuk menghindari kritik-kritik prematur.
- 7). Gaya manajemen kendali longgar.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan, lingkungan kerja fisik berupa sarana dan prasarana, sedangkan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antara pimpinan dengan karyawan ataupun hubungan antar sesama karyawan. Tetapi indikator yang digunakan penulis dalam penelitian ini hanya lingkungan kerja fisik saja.

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-pendapat para ahli diatas 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 di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tuga-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 merasa malas dan tidak nyaman sehingga akan menyebabkan semangat kerja karyawan rendah dan menurun dalam menjalankan tugass 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 pendapat para ahli yang telah dipaparkan diatas, maka yang dapat dijadikan indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) *Lay out* 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 kaitannya dengan variabel yang akan diteliti:

1. Sari (2003) mengungkapkan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PERTAMINA menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Rani (2006) mengungkapkan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kab. Solok Selatan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

antara kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Zayadi (2006) mengungkapkan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Penempatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja TVRI Sumbar menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan, penempatan dan insentif terhadap motivasi kerja pegawai.

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.

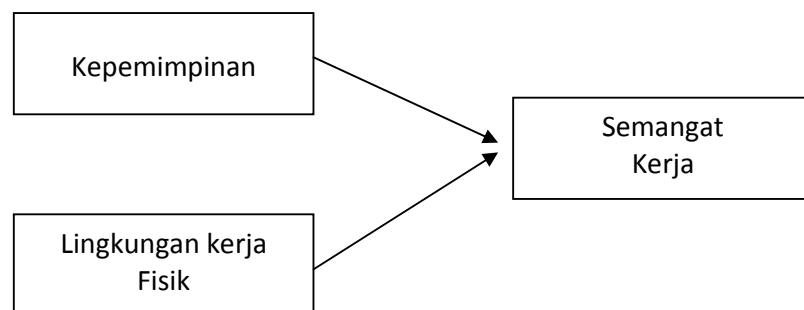
Semangat kerja karyawan dalam satu organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa banyak faktor antara lain kesadaran anggota organisasi akan tujuan organisasi, faktor kepemimpinan, kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi (promosi), pembagian tugas dan tanggung jawab, kemampuan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

Dari banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja seorang diantaranya sikap pemimpin dalam mengatur segala aspek yang ada dalam

organisasinya, terutama terhadap karyawannya dalam bekerja, karyawan menginginkan perlakuan yang sama dari pemimpinnya didalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan juga menginginkan adanya dukungan dari pimpinan berupa motivasi, instruksi, 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, tata ruangan yang teratur akan memberikan rasa nyaman kepada pegawai dalam bekerja, terlebih kepada pegawai yang membutuhkan konsentrasi 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 di atas, maka kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian

C. Hipotesis

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

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kerja karyawan PT. BPR LPN Tarantang
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR LPN Tarantang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dikemukakan, maka dapat ditarik simpulan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dharmasraya sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dharmasraya. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi semangat kerja karyawan PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dharmasraya.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi semangat kerja karyawan PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dharmasraya.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dharmasraya perlu memperhatikan kedisiplinan karyawan supaya tidak meninggalkan pekerjaan dalam jam kerja.

2. Pimpinan PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dharmasraya agar dapat menjelaskan secara rinci tugas masing-masing karyawan, supaya tujuan organisasi dapat tercapai.
3. Pimpinan PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dharmasraya harus memperhatikan kondisi ruangan kerja supaya karyawan merasa senang dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sejenis sebaiknya meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. BPR LPN Tarantang Kabupaten Dharmasraya, karena masih banyak faktor lain yang mempunyai pengaruh yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Arikunto, Suharsini. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2002. *Prosedur Metodologi Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Penerbit Rhineka Cipta
- _____. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rhineka Cipta
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Erkahayu, Nila. 2003. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Kerjasama terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Padang Pasir di Padang*. Tesis: 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.
- Harina, Yanico. 2006. *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kewibawaan Kepala sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMAN 5 Padang*. Tesis: UNP.
- Idris. 2006. *Aplikasi SPSS Dalam Analisis Data Kuantitatif*. Fakultas Ekonomi UNP.
- Kossen, Stan. 1986. *Aspek Manusiawi Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Musanef. 1983. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 1993. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- , 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.