

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Tinjauan Pustaka membahas secara teoritis kajian dan teori-teori yang berkaitan guna menghasilkan hipotesis, adapun dalam penelitian ini yang akan dibahas lebih dalam meliputi variabel budaya kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja.

##### **2.1.1 Budaya Kerja**

Suatu kesuksesan kerja bermula pada berbagai nilai serta perilaku yang dipunyai sehingga menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut dimulai dari adat, agama, kebiasaan, kaidah dan falsafah yang diyakininya hingga menjadi kebiasaan pada setiap perilaku kerja atau perilaku organisasi. Berbagai nilai tersebut disebut sebagai budaya disebabkan budaya dihubungkan terhadap kualitas/mutu kerja sehingga di namakan dengan budaya kerja.

###### **2.1.1.1 Pengertian Budaya kerja**

Menurut Suwanto (2019: 22) Terminologi budaya merupakan suatu perluasan bahasa sansekerta dari kata budhayah adalah jamak dari buddhi/akal, dan kata majemuk budidaya, artinya daya dari budi, dapat dipahami budaya merupakan daya dari budi yang berbentuk cipta, karsa dan rasa. Disamping itu kebudayaan adalah perluasan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut. Budaya merupakan falsafah hidup yang diyakini secara bersama oleh kelompok masyarakat tertentu yang meliputi pola pikir, tata perilaku, sikap, nilai-

nilai yang ditimbulkan dalam bentuk fisik ataupun abstrak. Budaya adalah pandangan hidup (*way of life*) yang bisa berbentuk nilai-nilai, kebiasaan, aturan, pengalaman, hasil karya, dan adat yang mengakar dimasyarakat tersebut serta memberikan pengaruh terhadap sikap dan perangai tiap-tiap individu/masyarakat.

Sedangkan menurut Zebua (2020: 111) budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok serta tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan dan tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Pengertian lain menurut Sinambela dan Sarton (2019: 566) budaya kerja merupakan sekelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating proses*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu pandangan hidup selaku tata nilai yang menjadi kebiasaan, sifat, serta kemampuan motivasi yang dimiliki bersama oleh semua individu dalam suatu organisasi di lingkungan kerja.

#### **2.1.1.2 Unsur-unsur Budaya Kerja**

Unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja menurut Widodo (2020: 19) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Asumsi dasar

Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

## 2. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

## 3. Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja.

Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi tersebut.

## 4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

## 5. Berbagai nilai (sharing of value)

Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

## 6. Pewarisan (learning process)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi tersebut.

#### 7. Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan.

Berdasarkan unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa didalam budaya kerja terdapat keterkaitan secara berurutan mulai dari asumsi dasar, keyakinan yang dianut, seorang pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembang budaya kerja, pedoman mengatasi masalah, berbagi nilai, pewaris dan menyesuaikan hal ini dapat menciptakan budaya kerja yang baik dalam sebuah organisasi

##### **2.1.1.3 Manfaat Budaya Kerja**

Manfaat budaya kerja menurut Zebua (2020: 112) yaitu dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan dan saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, dan tanggap dengan perkembangan dunia luar.

##### **2.1.1.4 Faktor-faktor yang Membangun Budaya Kerja**

Menurut Sinambela dan Sarton (2019: 575) dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi bagi karyawan suatu perusahaan dipersyaratkan dapat membangun beberapa hal yang bisa menjadi basis bagi

penciptaan budaya kerja yang tinggi. Adapun hal-hal yang dibutuhkan yaitu dengan lima persyaratan sebagai berikut:

- a. Kreativitas dan kepekaan, yaitu mengembangkan pekerjaan secara dinamis yang dapat mendorong ke arah efisiensi dan efektivitas. Pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien jika didasari oleh adanya kemampuan bekerja secara kreativitas dan kepekaan yang tinggi. Tanpa kreativitas dan kepekaan sulit rasanya seseorang akan dapat menciptakan peluang bekerja dengan efektif dan efisien.
- b. Keberanian dan kearifan, yaitu produk yang dihasilkan melalui pendelegasian wewenang yang berbasis pada Standar Pelayanan Minimum (SPM) dan Standar Operasional Prosedur (SOP). Seseorang akan memiliki keberanian untuk melakukan sesuatu jika aturan yang menjadi landasan pekerjaannya sangat jelas. Dan landasan kerja tersebut adalah SPM dan SOP Keberanian saja tentu tidak cukup tanpa didasari oleh semangat. kearifan yaitu melaksanakan sesuatu berdasar atas dorongan kemanusiaan dan lingkungan.
- c. Semangat dan motivasi, yaitu bekerja yang didorong oleh keinginan memperbaiki keadaan secara perorangan maupun organisasional. Perubahan adalah kata kunci untuk mengembangkan institusi. Namun demikian, bukan hanya perubahan saja yang dituntut akan tetapi adalah perubahan yang didasari oleh semangat dan motivasi untuk berkembang dan maju. Bekerja harus didasari oleh semangat dan motivasi yang bersumber dari niat yang baik dan kuat. Niatlah yang akan menentukan sesuatu bisa dilaksanakan dan

dicapai atau tidak. Makanya niat menjadi aspek utama dalam pengembangan menuju kemajuan.

- d. Disiplin dan keteraturan kerja, yaitu bekerja yang mengacu kepada Standar Operasional Prosedur (SOP). Setiap instansi yang bergerak di bidang pelayanan pastilah memiliki SOP. Melalui prosedur kerja yang telah distandardisasi maka akan terdapat ukuran ukuran yang pasti dan jelas. Jika seseorang menyalahi SOP-nya maka akan diketahui dan kemudian akan dapat merusak citra institusi tersebut di mata para pelanggannya. SOP dibuat agar para pelanggan akan memperoleh rasa kepuasan dalam pelayanan.
- e. Dedikasi dan loyalitas, yaitu melakukan pekerjaan yang diarahkan terhadap tugas yang bersumber pada visi, misi dan tujuan organisasi. Dedikasi dan loyalitas tidak diberikan secara personal akan tetapi kepada lembaga. Jadi bukan loyal kepada pimpinannya, atau atasannya, tetapi kepada visi dan misi lembaga atau institusinya. Jika loyalitas sudah diberikan kepada lembaga, maka yang penting adalah lembaga bukan siapa yang ada dibalik lembaga. Sayangnya bahwa masih banyak loyalitas dan dedikasi yang diberikan kepada individu bukan kepada lembaga.

#### **2.1.1.5 Indikator-indikator Budaya kerja**

Menurut Risky, dkk (2019: 54) indikator budaya kerja dari penelitian ini terdiri atas:

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas.

Karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan benar.

2. Jujur dalam bekerja.

Sifat jujur mampu membuat seseorang mendapatkan nilai lebih dimata orang lain. Jujur dalam bekerja juga mampu membuat karyawan mendapat kepercayaan lebih.

### 3. Komitmen kerja.

Memiliki komitmen yang tinggi mampu membuat seseorang termotivasi untuk menyelesaikan sesuatu sesuai dengan target yang ditentukan.

### 4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Tanggung jawab mampu membuat seseorang mendapat kepercayaan lebih dari orang sekitar.

### 5. Mampu bekerjasama dengan rekan kerja.

Berinteraksi dan bekerja sama dengan baik dengan sesama masyarakat dapat membuat seseorang diterima di lingkungan tersebut dengan baik.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan.

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Berikut ini beberapa pengertian dari disiplin kerja menurut beberapa ahli diantaranya: Menurut Sinambela dan Sarton (2019: 506) mengatakan disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.

Sedangkan menurut Sutrisno (2019: 86) mengatakan disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sinambela dan Sarton (2019: 507) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seorang karyawan dalam mentaati suatu peraturan atau norma yang berlaku dalam sebuah perusahaan sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sehingga disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal dan menciptakan suasana kerja yang baik.

#### **2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela dan Sarton (2019: 510) mengatakan bahwa Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku perilaku pegawai konsisten dengan aturan aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Sedangkan menurut Syamsudin, dkk (2019: 92) tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.



Dengan lebih rinci Sinambela dan Sarton (2019: 511) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan, yakni:

1. Tujuan umum disiplin kerja.

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

2. Tujuan khusus disiplin kerja.

Tujuan khusus antara lain:

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2017: 89) faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian Pimpinan kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

#### **2.1.2.4 Indikator Kedisiplinan**

Indikator dalam kedisiplinan merupakan suatu alat ukur dalam mengukur tingkat kedisiplinan karyawan. Menurut Sinambela dan Sarton (2019: 524) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator seperti:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

#### **2.1.2.5 Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2017: 94) disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, di mana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor penting dan besar pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan, tetapi yang sampai saat ini tidak banyak perusahaan yang kurang memperhatikan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, karena hal ini dapat mengurangi rasa kelelahan dalam pekerja.

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, Berikut merupakan pengertian lingkungan kerja menurut beberapa ahli.

Pengertian lingkungan kerja menurut Mahmudah (2019: 56) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Menurut Eka (2018: 14) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Menurut Heri (2020: 119) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Sedangkan menurut Fahrul (2021: 13), lingkungan kerja memiliki kesepakatan bahwa segala sesuatu di sekitar perwakilan dapat mempengaruhinya dalam mengelola pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka lingkungan kerja dapat disimpulkan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

### **2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja terbagi kedalam dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, berikut merupakan penjelasannya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Mahmudah (2019: 58) menjelaskan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

## 2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Mahmudah (2019:59) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar

sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu:

- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Berbeda dengan pandangan diatas, menurut Fahrul (2021: 14) bahwa lingkungan kerja dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Lingkungan kerja internal

Lingkungan kerja internal pada dasarnya adalah faktor yang memengaruhi tugas yang diberikan kepada pekerja secara langsung atau segala sesuatu dalam keadaan perwakilan saat ini yang menambah pencapaian tugas.

2. Lingkungan kerja eksternal

lingkungan kerja luar adalah segala sesuatu di sekitar karyawan, yang secara tidak langsung memengaruhi penyajian kewajibannya. Oleh karena itu, tempat kerja luar adalah iklim yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi jaminan dan penyelesaian suatu pekerjaan. Dari pernyataan di atas penulis

menyimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja internal secara langsung mempengaruhi tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, sedangkan lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu di sekitar karyawan, yang secara tidak langsung memengaruhi penyajian kewajibannya, yang secara tidak langsung mempengaruhi pekerjaan karyawan.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Eka (2018: 15) dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Fahrul (2021: 14), ada beberapa faktor lingkungan kerja perusahaan yaitu:

#### **1. Hubungan karyawan**

Ada dua jenis koneksi pekerja, yaitu koneksi sebagai manusia dan koneksi antar pertemuan. Sebagai hubungan individu, perwakilan dibujuk oleh rekan kerja dan atasan. Jika hubungan antar pekerja dengan rekan kerja dan atasan berjalan dengan baik, itu menjadi inspirasi. Mengenai koneksi secara keseluruhan, perwakilan akan membangun kontak dengan banyak individu, baik itu koneksi individu atau koneksi pertemuan.

#### **2. Tingkat keributan lingkungan kerja**



Tempat kerja yang genting atau gaduh akan mempengaruhi kesulitan bekerja di lingkungan kerja perwakilan. Tentunya bagi perwakilan, tempat kerja yang tenang berguna untuk menyelesaikan pekerjaan dan dapat menumbuhkan semangat.

### 3. Panduan kerja

Panduan kerja yang bagus dan jelas dapat mempengaruhi pemenuhan dan pelaksanaan yang representatif untuk menciptakan profesi pekerja di organisasi.

### 4. Penerangan

Sejauh pencahayaan itu tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi mencakup pencahayaan alami (matahari). Pada dasarnya karyawan memerlukan penerangan yang baik bagi peglihatan, terlebih saat pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian dan fokus. Agar menghemat biaya, perusahaan penerangan harus berusaha untuk menggunakan sinar matahari. Dalam hal ruangan membutuhkan pencahayaan, maka dua hal yang harus dipikirkan, khususnya biaya pencahayaan dan dampaknya pada pekerjaan yang representatif.

### 5. Sirkulasi udara

Ventilasi atau pertukaran udara yang memuaskan merupakan hal utama untuk memberikan kenyamanan. Ventilasi yang digunakan harus cukup luas, terutama pada ruangan yang terlalu panas sehingga tidak mengganggu ketenangan pekerja.

### 6. Keamanan tempat kerja

Tempat kerja yang dilindungi akan menciptakan iklim yang tenang dan menyenangkan, sehingga memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja.

#### **2.1.3.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Setiawan (2018: 193) menjelaskan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam lingkungan organisasi dan mempunyai peranan yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku pegawai. Ada lima aspek persepsi terhadap lingkungan psikologis, yang mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauhmana pegawai merasakan bahwa pekerjaan yang diberikan kedinya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik
2. Tanggungjawab kerja, yaitu sejauhmana pegawai merasakan bahwa pegawai mengerti tanggungjawab mereka serta bertanggungjawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauhmana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerjasama kelompok kerja, yaitu sejauhmana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauhmana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar, antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

#### **2.1.4 Semangat Kerja**

Pada umumnya semangat kerja dipergunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan samar-samar atau kabur diantara

anggotaanggota suatu kelompok, masyarakat atau perkumpulan. Apabila mereka merasa baik, bahagia, optimis, kebanyakan orang mcnggambarkan orang-orang tersebut sebagai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi.

#### **2.1.4.1 Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja rendah.

*Morale* (moril kerja atau semangat kerja) menurut Eka (2018: 11) adalah suatu istilah yang dipergunakan secara luas, tetapi tidak mempunyai perumusan yang jelas. Beberapa orang ragu-ragu mempergunakan isitlah ini, tetapi kebanyakan dari mereka berpendapat, bahwa sukar menggambarkan apa arti semangat kerja itu apabila dihubungkan dengan perangai.

Menurut Heri (2020: 118) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan kreativitas dalam pekerjaannya.

Sedangkan menurut Fahrul (2021: 16) menyatakan semangat kerja adalah upaya untuk menjadi yang terbaik dari kemarin. Hal ini terlihat dari pekerjaan yang dilakukannya dan hasil yang dicapai sehari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. Kepercayaan diri yang tinggi diperlukan dalam setiap upaya partisipasi perwakilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Syamsudin dkk (2019: 93), mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaan. Semangat kerja merupakan sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan giat, bekerja sama, berdisiplin, bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan lebih baik, maka dapat dikatakan bahwa semangat kerja sangat berkaitan dengan suasana atau keadaan dimana sikap dan perasaan dari seseorang atau kelompok orang yang merasa terikat untuk melakukan pekerjaannya.

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

#### **2.1.4.2 Manfaat Semangat Kerja**

Menurut Eko (2018: 12) Secara singkat manfaat semangat kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang- orang yang

mempunyai semangat kerja yang tinggi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya.

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor dalam Semangat Kerja**

Menurut Eko (2018: 13) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi/semangat seorang karyawan untuk bekerja terdiri dari faktor individu dan faktor organisasi. Faktor-faktor yang tergolong pada faktor individu adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan karyawan tersebut. Sedangkan faktor yang tergolong pada faktor organisasi adalah pembayaran atau gaji, keamanan dalam bekerja, hubungan sesama karyawan, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Sedangkan menurut Anggitasari dan Badar (2021: 135) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut:

##### **1. Kompensasi yang di berikan**

Kompensasi merupakan sebuah imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan segenap pikiran dan tenaga yang mereka miliki untuk membantu perusahaan/organisasi menjadi lebih maju dan menjadi selangkah lebih dekat dengan tujuan yang di tentukkan sebelumnya.

##### **2. Pelatihan**

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

##### **3. Mutasi**

Mutasi adalah perpindahan seorang karyawan dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab, dan atau jenjang organisasionalnya relative sama.

#### 4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem social yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi.

#### 5. Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas yang selalu ada yang gunakan orang untuk saling berhubungan dan memadukan usaha mereka. Komunikasi di perlukan untuk mengabadikan sehatnya organisasi.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya semangat kerja menurut Satriadi, dkk (2018: 129) yaitu:

1. Upah yang rendah
2. Lingkungan kerja yang buruk
3. Kurangnya disiplin kerja
4. Gaya kepemimpinan yang buruk
5. Kurang informasi antar pekerja

#### **2.1.4.4 Ciri dalam Semangat Kerja**

Ciri-ciri semangat kerja menurut Eko (2018: 12) dinyatakan bahwa biasanya ditunjukkan pada sikap dari karyawan tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika pekerjaan diselesaikan tepat waktu dan dengan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut

mempunyai semangat yang tinggi. Demikian juga sebaliknya, jika suatu pekerjaan diselesaikan tidak tepat pada waktunya dengan hasil seadanya, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1. Secara singkat manfaat semangat kerja yang utama adalah menciptakan tidak mau bekerjasama pada waktu usaha ekstra diperlukan
2. Segan menjadi sukarelawan untuk melakukan pekerjaan ekstra
3. Datang terlambat, tetapi pulang lebih awal atau tidak masuk satu hari tanpa keterangan yang jelas.
4. Memperpanjang waktu istirahat atau waktu makan siang untuk mendapatkan waktu bebas dari pekerjaan.
5. Tidak menepati batas waktu karena tugas tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu.
6. Tidak memiliki sifat-sifat standar yang dikehendaki.
7. Terus menerus mengeluh tentang hal-hal sepele
8. Menyalahkan orang lain pada waktu keadaan tidak berjalan lancar.

Secara umum apabila karyawan memiliki semangat kerja tinggi maka akan memiliki gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat, dan segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya.

#### **2.1.4.5 Indikator Semangat Kerja**

Ada 4 indikator yang mempengaruhi semangat kerja pegawai menurut Anggitasari dan Badar (2021: 134), diantaranya:

1. Kegairahan Seseorang

Kegairahan dalam bekerja juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan dalam mengerjakan pekerjaannya.

2. Kekuatan Untuk Melawan Frustasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami tekanan.

3. Kualitas Untuk Bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran didalam pekerjaannya.

4. Semangat Kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan Dengan adanya semangat kerja maka para karyawan akan saling bekerja sama.

### 2.1.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Penulis/tahun/sumber/ judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Eka Putra. (2017). <i>Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)</i> Volume 9, Nomor 1, Maet 2018 P.ISSN:	Terdapat variabel lingkungan kerja, budaya kerja, dan semangat kerja	Tidak terdapat variabel disiplin Kerja	lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan



No.	Penulis/tahun/sumber/ judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	1410-7988 E.ISSN: 2614-123X. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada MTs Al-huda Pekanbaru			terhadap semangat kerja dan budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja
2	Heri Sapari Kahpi, Zaenal Abidin, Raga Aqino, dan Guli. (2020). Jurnal Ekonomi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten Vol. 16 No. 2 Agustus 2020 ISSN : 1693-9549. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Di PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk.	Terdapat variabel lingkungan kerja dan semangat kerja	Tidak terdapat variabel budaya kerja dan disiplin kerja	berdasarkan uji f maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Maka penulis berkesimpulan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru karena tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ .
3	Fahrul Rozi. (2021). Journal Economic And Strategy (JES))  Volume 2 No 1 Januari-Juni  2021 pp.12-20. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket	Terdapat variabel lingkungan kerja dan semangat kerja	Tidak terdapat variabel budaya kerja dan disiplin kerja	Berdasarkan pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi (indenpenden) secara bersama- sama berpengaruh terhadap variabel

No.	Penulis/tahun/sumber/ judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
	Gatot Subroto Medan)			semangat kerja (dependen)	
4	Eko Murtisaputra, dan Sri Langgeng Ratnasari. (2018). Jurnal Manajemen Universitas Riau Kepulauan Dimensi, Vol. 7, No. 3 : 421-433 November 2018 ISSN: 2085-9996. Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan	Terdapat variabel lingkungan kerja dan semangat kerja	Tidak terdapat variabel kerja dan kerja	terdapat budaya disiplin	variabel independen yaitu lingkungan kerja, insentif, komunikasi, dan senioritas memberi sumbangan pengaruh kepada variabel dependen yaitu semangat kerja
5	Rosniwaty Bangun, Khamo Waruwu, Putri Paramita. (2021). Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan, Volume 9 Issue 1 2021, p-ISSN: 2302-0008 e-ISSN: 2623-1964 Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru SMK Swasta Rokita Sari di Yayasan Perguruan Rokita Sari Bangun Purba	Terdapat variabel lingkungan kerja dan semangat kerja	Tidak terdapat variabel kerja dan kerja	terdapat budaya disiplin	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja hal ini dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh bernilai $0.001 < 0.05$
6	Ilham Indharwana dan Mei Retno Adiwaty. (2021). Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, Volume 6 Nomor 2 (September 2021) 73 – 78 P-ISSN: 2502-4094 E-ISSN: 2598-781X Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Terdapat variabel disiplin kerja dan semangat kerja	Tidak terdapat variabel kerja lingkungan kerja	terdapat budaya dan lingkungan kerja	Disiplin kerja berkontribusi dan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik.

No.	Penulis/tahun/sumber/ judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik			
7	Franky Sugara, Setyo Adji, dan Siti Chamidah. (2020). Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Vol. 4 No. 1 2020, ISSN : 25987496, E- ISSN : 25990578 Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo	Terdapat variabel lingkungan kerja dan semangat kerja	Tidak terdapat variabel budaya dan disiplin kerja	Terdapat pengaruh signifikan secara partial antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) terhadap Semangat Kerja (Y)
8	Kurnia Ramadani (2020). Jurnal Manajemen Akuntansi Universitas Labuhanbatu (JUMSI), Vol. 01 No. 01 Januari 2021, e-ISSN: 2774- 4221 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap tingkat Semangat Kerja Karyawan PT. Master Cash and Kredit Rantau Prapat Kabupaten Labuhanbatu	Terdapat variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja	Tidak terdapat variabel budaya dan kerja	Secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Master Cash and Credit Rantau Prapat Kabupaten Labuhanbatu

No.	Penulis/tahun/sumber/ judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Muhammad Reki (2020). Jurnal Prioritas STIE Trisna Negara, Volume 1 Nomor 1 Januari 2020 ISSN : 2721-088X Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Rizki Propertindo Palembang	Terdapat variabel budaya kerja dan semangat kerja	Tidak terdapat variabel kerja lingkungan kerja	Terdapat pengaruh yang sangat signifikan dan linier antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan. Jika tidak ada budaya kerja dan motivasi kerja maka semangat kerja karyawan Pada CV. Rizki Propertindo Palembang akan tetap
10	Elsi Susanti, Erpidawati, dan Edi Haskar. (2018). Menara Ilmu LPPM UMSB, Vol. XII, No. 10 Oktober 2018 ISSN 1693-2617, E-ISSN 2528-7613 Pengaruh Komitmen Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Dosen UMSB	Terdapat variabel disiplin kerja dan semangat kerja	Tidak terdapat variabel kerja lingkungan kerja	Disiplin kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja dosen UMSB. Semakin tinggi disiplin kerja akan terlihat dari dalam menjalankan tugas sebagai seorang tenaga pendidik
11	Riza Faizal, Maman Sulaeman, dan Ismayudin Yulizar. (2018). Jurnal eBA Vol. 5 No. 1, Februari 2019 ISSN 2620-7958 (Online) ISSN 2407-8166 (Print)	Terdapat variabel budaya kerja	Tidak terdapat variabel kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja	Terdapat pengaruh parsial budaya kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank BJB KCP

No.	Penulis/tahun/sumber/ judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan			Tasikmalaya, Garut dan Ciamis. Artinya jika strategi yang meliputi budaya kerja, motivasi kerja dan kompetensi ditingkatkan maka kinerja karyawan bank BJB kcp Tasikmalaya, Garut dan Ciamis akan semakin baik
12	Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, dan Lukmanul Hakim. (2020). Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau kepulauan Batam, Volume 7 No. 2 Tahun 2020 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499 Pengaruh Motivai Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam	Terdapat variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja	Tidak terdapat variabel kerja dan semangat kerja	Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan perdagangan daerah Pemerintah Kota Batam
13	Yuli Yantika, Toni Herlambang, dan Yusron Rozzaid.(2018). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2 Desember 2018 p-ISSN :2443-2830 e- ISSN: 2460-9471	Terdapat variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja	Tidak terdapat variabel kerja dan semangat kerja	work environment (X1), work ethic (X2), work discipline (X3) has an effect simultaneously

No.	Penulis/tahun/sumber/ judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	The Effect of Work Environment, Work Ethos, and Work Discipline To Employee Performance (Case Study on Pemkab Bondowoso)			on employee performance (Y1), work environment (X1), work ethic (X2) and work discipline (X3) together have a significant influence on the effectiveness of employee performance (Y1).
14	Muhammad Iqbal (2017). Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, Volume 9, Nomor 02, September 2017, ISSN 2085-1162 Pengaruh Budaya Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok)	Terdapat variabel budaya kerja	Tidak variabel kerja, kerja dan kerja	terdapat budaya disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai r sebesar 0.740 yang berarti pengaruhnya kuat.
15	Candra Pranata Manihuruk, dan Satria Tirtayasa (2020) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 3, Nomor 2, September 2020. E-ISSN 2623-2634 Pengaruh Setres kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai	Terdapat variabel lingkungan kerja dan semangat kerja	Tidak variabel kerja dan kerja	terdapat budaya disiplin yang memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang dijadikan cerminan oleh para karyawan dalam melaksanakan tugas kesehariannya. Dimana budaya kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang baik pula yang dapat mendorong proses kerja karyawan lebih maksimal. Budaya kerja yang baik ini sejatinya terus mendorong karyawan untuk dapat menjadi individu yang dapat diterima sepenuhnya di perusahaan dan mampu berkontribusi maksimal di perusahaannya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Reki (2020) Terdapat pengaruh yang sangat signifikan dan linier antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Risky, dkk (2019: 54) indikator budaya kerja dari penelitian ini terdiri atas: Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas, Jujur dalam bekerja., Komitmen kerja, Tanggung jawab terhadap pekerjaan, Mampu bekerjasama dengan rekan kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang dimana faktor faktor tersebut dapat bersumber dari individu maupaun perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilham Indharwana dan Mei Retno Adiwaty (2021)

Disiplin kerja berkontribusi dan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik. Hal yang sejalan juga dikemukakan oleh Elsi Susanti, Erpidawati, dan Edi Haskar (2018) Disiplin kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja dosen UMSB.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin dalam bekerja di dalam organisasi dikatakan tinggi apabila pegawai tidak melanggar aturan aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam suatu perusahaan disiplin dapat diukur dari kepatuhan karyawan dalam mengikuti semua aturan yang dibuat oleh perusahaan, kedisiplinan juga dapat diukur dari tingkat absensi atau kehadiran. Jika karyawan memiliki disiplin tinggi, maka tidak akan bolos. Namun sebaliknya, jika karyawan memiliki kedisiplinan kerja rendah, maka tingkat kehadiran juga rendah. Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sinambela dan Sarton (2019: 524) yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Dimana jika semua aspek dalam lingkungan kerja karyawan baik maka akan mempengaruhi semangat kerja karyawan itu sendiri karena karyawan akan merasa nyaman dan tidak dalam keadaan tertekan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan semangat kerja diperkuat oleh pernyataan Yoyo, Agus dan Nunung (2018: 50)



yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik akan berkenaan dengan kondisi tempat dan ruangan yang akan berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas, maka dari itu semakain baik lingkungan kerja karyawan maka akan semakin lebih giat atau semangat pula dalam melaksanakan pekerjaannya begitupun sebaliknya. Sedangkan menurut Setiawan (2018: 192) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar perusahaan yang mempengaruhi cara kerja dan semangat kerja pegawai. Senada dengan pernyataan tersebut, Eka Putra (2017) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Menurut Setiawan (2018: 193) menjelaskan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam lingkungan organisasi dan mempunyai peranan yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku pegawai. Ada lima indikator yang mempengaruhi aspek persepsi terhadap lingkungan psikologis, yang mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu struktur kerja, tanggungjawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama kelompok kerja, dan kelancaran komunikasi.

Semangat kerja dapat dikatakan baik jika hasil pekerjaan para karyawan baik dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Setiawan (2018: 193) semangat kerja merupakan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan

maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan lebih banyak diperoleh. Maka dari itu suatu perusahaan atau organisasi mesti dapat mengukur tingkat semangat kerja karyawan dan senantiasa untuk terus meningkatkan dan menjaga semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Adapun indikator semangat kerja menurut Anggitasari dan Badar (2021: 134) yaitu, kegairahan seseorang, kekuatan untuk melawan frustrasi, kualitas untuk bertahan, dan semangat kelompok.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Eka Putra (2017) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Kemudian menurut Kurnia Ramadani (2020) Secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Master Cash and Credit Rantau Prapat Kabupaten Labuhan batu.

Berdasarkan uraian teoritis dan penelitian terdahulu mengenai budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang hubungannya dengan semangat kerja menyebutkan bahwa budaya kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara positif dan signifikan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan suatu perusahaan. Oleh karena itu, penulis mencoba untuk meneliti pengaruh budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian secara umum yakni **“Terdapat Pengaruh Budaya, Disiplin, dan Lingkungan Terhadap Semangat Kerja Karyawan.”**