

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada bagian ini berisi informasi dan teori- teori yang bersumber dari buku, jurnal dan sumber terpercaya lainnya. Beberapa konsep yang dibahas dalam bagian ini adalah mengenai lingkungan kerja fisik, stres kerja, motivasi dan semangat kerja karyawan. Konsep-konsep tersebut dipaparkan sebagai batasan konsep agar tidak terjadi perbedaan pemahaman

2.1.1 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan sebagai segala hal disekitar karyawan yang dapat dilihat dan dirasakan keberadaannya, berupa fasilitas atau rekan kerja yang dapat mendukung serta mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga dapat membantu meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Enny, 2019).

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik yang berhubungan langsung contohnya adalah kursi, meja, dan sebagainya. Sedangkan yang tidak berhubungan langsung adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, bau dan yang lainnya (Dwidya, 2021).

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas, lingkungan kerja fisik dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang secara nyata dilihat dan dirasakan karyawan saat melaksanakan pekerjaan dan dapat memberikan pengaruh terhadap pegawai baik secara langsung atau tidak langsung sehingga kinerja, kepuasan dan semangat karyawan dapat mengalami peningkatan.

2.1.1.1 Peranan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berperan menciptakan gairah dan semangat karyawan dalam pelaksanaan tugas sehingga produktivitas dan kinerja menjadi tinggi yang kemudian berpengaruh pula kepada pencapaian tujuan dari perusahaan. Secara lebih lengkapnya mengenai peranan lingkungan kerja bagi karyawan di sebuah perusahaan adalah sebagai berikut (Enny, 2019):

1. Meningkatkan gairah kerja. Rekan kerja yang saling bekerjasama dengan giat dan bersedia menanggung konsekuensi atas setiap perbuatan yang dilakukan dalam pelaksanaan tugas dapat mendorong gairah kerja karyawan menjadi meningkat.
2. Meningkatkan semangat kerja. Ruangan tempat kerja yang nyaman dan rekan yang saling memberikan dukungan bapat membuat semangat kerja karyawan menjadi meningkat.
3. Mengurangi rasa lelah. Alat kerja dan fasilitas yang baik dapat membuat keryawan bekerja lebih mudah untuk melakukan pekerjaan tanpa harus menggunakan fisik secara berlebihan.

4. Efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Penggunaan alat atau perangkat yang mendukung pekerjaan karyawan menjadi lebih cepat dengan seminim mungkin kesalahan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas, adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya adalah sebagai berikut (Sedarmayanti, 2018):

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja. Perlu diperhatikan agar cahaya dalam ruangan tidak terlalu terang sampai menyilaukan mata ataupun terlalu redup sampai mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas. Karena penerangan berdampak pada tingkat efisiensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Temperatur di tempat kerja. Tubuh manusia pada dasarnya memiliki sistem yang akan menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh untuk selalu mempertahankan kondisi temperatur normal. Akan tetapi, hal tersebut memiliki batas dimana tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.
3. Kelembapan di tempat kerja Keadaan temperatur udara yang sangat panas dan tingkat kelembapan yang tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen utama yang dibutuhkan manusia. Dengan terpenuhinya oksigen di sekitar tempat kerja, apalagi jika ditambah adanya tanaman akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
5. Kebisingan di tempat kerja. Kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising harusnya dapat dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.
6. Getaran mekanis di tempat kerja. Maksudnya adalah getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan mengakibatkan hal yang tidak diinginkan.
7. Bau-bauan di tempat kerja. Bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi kerja dan apabila terus-menerus terjadi dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
8. Dekorasi dan tata warna di tempat kerja. Dekorasi berkaitan dengan tata letak perlengkapan dan lainnya untuk bekerja termasuk tata warna. Warna dapat mempengaruhi perasaan oleh karena itu tata warna tidak dapat dipisahkan dari dekorasi. Contohnya penggunaan warna-warna pastel pada dinding ruang baca dengan rak yang tersusun rapi dapat membuat ruangan terasa lebih menenangkan.
9. Musik di tempat kerja. Menurut para pakar, musik dengan nada sesuai suasana, waktu dan tempat, dapat membangkitkan dan merangsang pegawai

untuk bekerja. Oleh karena itu pemilihan lagu untuk diperdengarkan di tempat kerja perlu dilakukan dengan baik.

10. Keamanan di tempat kerja. Karyawan akan merasa nyaman jika bekerja di tempat yang aman. Maka untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman salah satu upayanya adalah dengan memanfaatkan tenaga petugas SATPAM.

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup segala sesuatu yang secara nyata dilihat dan dirasakan karyawan saat melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik dapat diukur melalui indikator-indikator berikut ini (Sedarmayanti, 2018):

1. Penerangan, maksudnya adalah tingkat penerangan yang cukup, tidak menyilaukan atau terlalu redup.
2. Suhu udara, merupakan seberapa besar temperatur di dalam suatu ruangan. Bekerja di tempat yang bersuhu terlalu panas atau terlalu dingin dapat menjadi sangat tidak menyenangkan
3. Penggunaan warna, pemilihan warna ruangan yang terlalu mencolok, berwarna warni ataupun monoton itu-itu saja.
4. Ruang gerak yang diperlukan, jarak antar karyawan yang cukup sehingga dapat bergerak dengan nyaman.
5. Kemampuan bekerja, suatu kondisi yang membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan dikarenakan fasilitas kerja yang disediakan dengan baik.

6. Hubungan karyawan, seperti kebersamaan dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.2 Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memenuhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya (Hasibuan, 2017). Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan pegawai yang bersangkutan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap semangat dan kinerja karyawan.

2.1.2.1 Jenis dan Gejala Stres Kerja

Stres yang tidak diatasi dengan baik dapat berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, oleh karena itu pengetahuan mengenai jenis dan gejala stres sangat diperlukan. Stres menurut Berney dan Selye dapat dibagi menjadi kedalam 4 jenis, yaitu (Asih et al., 2018):

1. *Eustress*, merupakan jenis stres yang memunculkan efek baik karena memicu stimulus dan kegairahan sehingga bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya tantangan berkualitas yang muncul dari meningkatnya tanggung jawab seseorang.
2. *Distress*, merupakan jenis stres yang memunculkan efek berbahaya karena dapat menyebabkan mudah jatuh sakit yang diakibatkan oleh energi yang

terkurus untuk melakukan tugas. Contohnya tuntutan berlebihan yang tidak menyenangkan.

3. *Hyperstress*, merupakan jenis stres yang dapat bersifat positif atau negatif dan memberikan dampak luar biasa karena dapat membatasi kemampuan adaptasi seseorang. Contohnya adalah stres akibat serangan teoritis.
4. *Hypostress*, merupakan stres yang dapat muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya perasaan jenuh akan rutinitas yang dilakukan secara rutin atau berulang.

Adapun, gejala stres yang dikemukakan oleh Robbins dan Timothy dapat meliputi hal-hal berikut ini (Asih et al., 2018):

1. Gejala fisiologis, berhubungan dengan kondisi fisik seseorang yang bahkan pada tahap tertentu dapat membawa penyakit seperti sakit kepala sampai menimbulkan serangan jantung. Hal ini disebabkan karena gejala stres yang dialami memicu perubahan metabolisme, meningkatkan fungsi jantung, tingkat pernapasan serta tekanan darah individu yang mengalaminya.
2. Gejala psikologis, terlihat dari keadaan psikologis individu seperti sulit mengontrol emosi, selalu terlihat tegang, mudah merasa jenuh sampai sering menunda-nunda hal yang harus dilakukan.
3. Gejala perilaku, berkaitan dengan perilaku seseorang seperti perubahan kebiasaan makan sampai gangguan tidur sehingga menyebabkan penurunan produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran atau keluar masuk karyawan yang tinggi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja tentu saja tidak akan terjadi jika tidak ada pemicu yang menjadi faktor penyebabnya. Oleh karena itu, faktor-faktor yang menyebabkan seseorang menjadi stres diantaranya adalah (Supomo & Nurhayati, 2018):

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang berlaku adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kantor yang kurang memadai.
4. Konflik antar pemimpin, sesama karyawan, atau kelompok yang sulit terselesaikan.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga yang membelit seseorang, diantaranya masalah anak-anak, istri, orangtua, dan lain-lain.

Seseorang yang mengalami stres kerja pada umumnya akan mengalami penurunan aktivitas, karena ketegangan dalam pikiran seseorang berakibat pada stres yang akan menimbulkan perilaku aneh, pemarah, dan suka menyendiri. Dalam model stres kerja yang dikembangkan oleh Ivancevich dan Matteson “*Organizational Stressor and Heart Disease*” (2005), penyebab stres terbagi kedalam beberapa level. Stres yang berkaitan secara langsung dengan tugas pekerjaan seseorang merupakan stressor level individual (Rezeki, 2022). Contoh paling umumnya adalah sebagai berikut:

1. *Role overload*, tugas yang harus dikerjakan terlampau banyak dengan jadwal ketat yang menekan.

2. *Role conflict*, tugas dan tanggung jawab karyawan yang saling bertentangan satu sama lain atau tugas yang diberikan tidak sesuai hati nurani atau moral yang dianut karyawan.
3. *Role ambiguity*, tugas yang ambigu dan kurang jelas sehingga membuat karyawan tidak dapat menjalankannya dengan baik dan menjadi cemas akan kinerja yang diberikan.
4. *Responsibility for other people*, tugas yang berkaitan dengan tanggung jawab terhadap orang lain terutama kemajuan karir dapat menimbulkan stres terhadap karyawan yang memiliki tanggung jawab tersebut.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Gejala stres diakibatkan pekerjaan dapat memenuhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan sehingga menurunkan efektivitas kerja, oleh karena itu perlu diketahui indikator stres kerja diantaranya menurut Robbins adalah sebagai berikut (Ripangga, 2022):

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja ataupun tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya, baik rekan kerja maupun atasan.

4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran dan wewenang sampai tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi, berkaitan dengan bagaimana atasan manajerial memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak di dalamnya, dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.
6. Masalah keluarga. seperti masalah anak-anak, istri, orangtua, dan lain-lain.

2.1.2.4 Cara Mengelola Stres Kerja

Keith Davis dan John W. Newstrom (1989), mengemukakan bahwa “*Four approaches that often involve employee and management cooperation for stress management are social support, meditation, biofeedback and personal wellness programs*”. Bahwa, terdapat empat pendekatan terhadap stres kerja seperti berikut ini (Hasibuan, 2017):

1. *Social support*, pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada pegawai. Misalnya, mengadakan *outing* dengan banyak permainan dan bergurau.
2. *Meditation*, pendekatan ini dilakukan individu yang berfokus pada konsentrasi untuk menenangkan emosi dan pikiran dengan cara mengendorkan kerja otot dan mengatur pernapasan dengan baik.
3. *Biofeedback*, pendekatan ini dilakukan dengan bantuan dan bimbingan dari para ahli seperti dokter, psikiater, dan psikolog, diharapkan melalui

bimbingan ini stres pada karyawan dapat dikurangi dan ditangani dengan cara dan metode yang tepat .

4. *Personal wellnes program*, pendekatan ini dilakukan atas kesadaran diri sebagai bentuk pencegahan stres, biasanya dengan cara memiliki pola hidup sehat seperti melakukan pengaturan gizi, olahraga secara teratur dan melakukan pemeriksaan kesehatan dengan rutin.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi terbagi kedalam dua jenis yaitu motivasi positif dan negatif, secara singkat motivasi positif dilakukan dengan manajer memotivasi atau merangsang bawahannya melalui pemberian hadiah, motivasi negatif dilakukan dengan manajer yang memberikan rangsangan kepada pegawainya melalui hukuman ataupun tuntutan pekerjaan. Dalam praktiknya, kedua jenis motivasi ini sering digunakan oleh perusahaan akan tetapi penggunaannya harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi positif dapat digunakan untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek (Hasibuan, 2017).

2.1.3.1 Teori Motivasi

Teori motivasi yang paling banyak digunakan adalah *Mashlow's Hierarchy of Needs Theory* atau *A Theory of Human Motivation* yang merupakan lanjutan dari *Human Science Theory Elton Mayo* (1880-1949) yang menyatakan bahwa

kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak, yaitu kebutuhan biologis dan psikologis, berupa material dan nonmaterial. Mashlow mengurutkan kebutuhan yang utama dalam urutan skala menurut kepentingan, yaitu (Gawel, 1997):

1. Kebutuhan fisik (*Physiological Needs*). Merupakan kebutuhan pokok untuk mempertahankan kehidupan seperti makan, minum, tempat tinggal dan sebagainya.
2. Kebutuhan keamanan (*Security of Safety Needs*). Merupakan kebutuhan untuk bebas dari bahaya fisik dan ketakutan kehilangan sebuah pekerjaan, kekayaan yang bersifat kepemilikan.
3. Kebutuhan afiliasi/akseptasi (*Affiliation/Acceptance Needs*). Merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan manusia sebagai makhluk sosial yang perlu diterima oleh masyarakat seperti diterima di lingkungan kerja dan kemasyarakatan, dihormati oleh orang lain dan perasaan ikut berpartisipasi dalam kelompok tersebut.
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*). Merupakan tahap dimana saat manusia mulai memuaskan kebutuhan, maka mereka akan cenderung menginginkan penghargaan yang kemudian menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, *prestise*, status dan kepercayaan diri.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Needs of Self Actuitation*). Merupakan kebutuhan yang tertinggi yang berupa keinginan untuk menggunakan semua kemampuan dirinya untuk mencapai apapun yang mereka mau dan bisa lakukan. Kebutuhan ini tidak dapat dipenuhi dari luar karena pemenuhannya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri, aktualisasi diri

berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu yang berlangsung terus menerus, terutama sejalan dengan meningkatkan jenjang karier yang dimiliki individu tersebut.

Dr. David McClelland memperkenalkan teori kebutuhan berprestasi yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Beliau juga membagi motivasi kedalam 3 jenis, yaitu sebagai berikut (Khurana & Joshi, 2017) :

1. *Achievement Motivation*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan atau keinginan dapat mengatasi dan mengalahkan tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan. Seseorang dengan kebutuhan prestasi yang tinggi dapat disebabkan oleh pujian dan imbalan akan kesuksesan yang dicapai, perasaan positif yang timbul dari prestasi, dan keinginan untuk menghadapi tantangan sehingga eksistensinya diakui.
2. *Power Motivation*, yaitu kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Atau dapat dikatakan juga sebagai dorongan agar dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan untuk mengambil risiko serta menghancurkan rintangan yang terjadi. Seseorang dengan kebutuhan kekuasaan yang tinggi dapat berkaitan dengan keinginan untuk memiliki posisi kepemimpinan
3. *Affiliation Motivation*, yaitu kebutuhan akan afiliasi dengan orang lain. Atau dapat dikatakan dorongan untuk dapat memiliki hubungan yang erat,

kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan orang lain. Seseorang dengan kebutuhan afiliasi cenderung memiliki sifat tidak mau merugikan orang lain.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seorang pegawai harus memiliki motivasi yang kemudian dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan giat sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai dengan hasil yang optimal sebagaimana tujuan dan manfaat dari motivasi menurut Dr. Suwanto, yaitu (Mulyani, 2023) :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
6. Mengefektivkan pengadaan pegawai
7. Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
9. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
10. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan baik alat ataupun bahan baku dan sebagainya.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Secara umum, faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang terbagi kedalam dua jenis yaitu faktor internal yang berasal dari diri karyawan dan eksternal yang berasal dari lingkungan karyawan. Adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut (Rahayu & Dahlia, 2023):

1. Persepsi individu mengenai diri sendiri, merupakan proses kognitif yang dapat mempengaruhi, mengarahkan dan mendorong tindakan seseorang sehingga memiliki motivasi untuk melakukan sesuatu.
2. Harga diri dan prestasi, menjadi pendorong untuk melakukan usaha terbaik agar diakui dan dihargai statusnya atas prestasi yang diraih.
3. Harapan, informasi dari lingkungan yang mendorong untuk dapat memiliki masa depan yang lebih baik.
4. Kebutuhan, sebagai pendorong untuk dapat mencapai dan meraih potensi maksimal dalam dirinya saat menghadapi tekanan.
5. Jenis dan sifat pekerjaan., apakah objek pekerjaan yang tersedia dapat memberikan dorongan kepada individu untuk memilih pekerjaan tersebut. Biasanya, kondisi ini dipengaruhi oleh nilai imbalan dari pekerjaan yang dimaksud.
6. Situasi lingkungan pada umumnya, apakah interaksi yang efektif dengan lingkungannya dapat mendorong individu untuk menjadi percaya diri dan memiliki kemampuan berhubungan sosial yang baik.
7. Sistem imbalan yang diterima, apakah sistem pemberian imbalan yang diterapkan perusahaan dapat mendorong individu untuk mencapai tujuan.

Imbalan merupakan objek pemuas yang dapat menentukan tingkah laku individu apabila terdapat objek lain dengan nilai imbalan yang lebih besar.

2.1.4 Semangat Kerja

Karyawan yang melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan diselesaikan lebih cepat dan lebih baik dapat dikatakan memiliki semangat kerja yang baik (Nitisemo, 2015). Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal (Hasibuan, 2017).

Semangat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan (Dwidya, 2021). Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas, semangat kerja dapat diartikan sebagai moril individu yang muncul menjadi keinginan untuk dapat mencapai tujuan dan dibuktikan dalam kesungguhan untuk melakukan setiap pekerjaan dengan lebih baik sehingga tercapai hasil maksimal sesuai mutu yang ditetapkan sebelumnya.

2.1.4.1 Pentingnya Semangat Kerja

Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan perusahaan karena dapat menentukan bagaimana perusahaan tersebut akan berjalan. Oleh karena itu semangat kerja merupakan hal yang penting sebagaimana uraian berikut ini (Saputra, 2017) :

1. Semangat kerja yang tinggi dapat membuat karyawan melakukan dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan cepat dan tepat.

2. Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan kehadiran dan menurunkan tingkat absensi dari karyawan.
3. Semangat kerja yang tinggi akan membuat karyawan merasa senang bekerja, sehingga dapat menekan tingkat perpindahan tenaga kerja atau *labour turnover*.
4. Semangat kerja yang tinggi akan membuat individu cenderung bekerja dengan hati-hati, teliti dan sesuai prosedur keselamatan kerja sehingga menekan angka kecelakaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Setelah mengetahui betapa penting semangat kerja karyawan, selanjutnya adalah mengenai tinggi rendahnya semangat kerja. Perusahaan perlu untuk mengetahui hal-hal apa saja yang dapat menyebabkan peningkatan semangat kerja dari para karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya (Ratnasari & Sutjahjo, 2017):

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang memiliki minat mendalam pada pekerjaannya akan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.
2. Gaji atau upah tinggi. Pada umumnya upah yang tinggi dapat mendorong peningkatan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.

4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dari atasan dan rekan kerja dapat mendorong peningkatan semangat kerja karyawan.
5. Tujuan pekerjaan. Memiliki tujuan yang mulia dalam melakukan pekerjaan dapat mendorong semangat kerja seseorang agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik.

2.1.4.3 Indikator Semangat Kerja

Selain dari faktor yang mempengaruhi naik dan turunnya semangat kerja karyawan, perusahaan juga harus mengetahui indikator untuk mengukur semangat kerja karyawan sehingga dapat segera dicari solusinya apabila terjadi penurunan semangat kerja dari para karyawan, Adapun indikator semangat karyawan adalah (Carlaw, 2003):

1. Tersenyum dan Tertawa (ceria). Tersenyum dan tertawa mencerminkan kebahagiaan individu dalam bekerja, walaupun tidak harus selalu diperlihatkan senyum dan tawanya, hal ini juga berlaku apabila dalam diri individu tersebut merasa tenang dan nyaman bekerja dan menikmati tugas yang dilaksanakannya.
2. Memiliki inisiatif. Inisiatif selalu berkaitan dengan semangat karena apabila seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan sekalipun hal tersebut bukan bagian dari tugas pokok.

3. Berfikir kreatif dan luas. Seseorang yang semangat dalam bekerja akan memiliki pemikiran yang lebih kreatif dan luas dan akan lebih vokal dalam menyuarkan ide-ide baru dan tidak mempunyai hambatan dalam menyalurkan ide tersebut untuk menyelesaikan tugas.
4. Menyenangi apa yang dilakukan. Individu akan lebih fokus dan bertanggungjawab pada pekerjaan daripada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan.
5. Tertarik dengan pekerjaan. Semangat dalam bekerja dikarenakan pekerjaan tersebut menarik minat dan sesuai dengan keahlian serta keinginan dari individu.
6. Kemauan bekerjasama. Seseorang dengan semangat kerja tinggi akan memiliki kemauan bekerjasama dengan individu lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.
7. Interaksi baik dengan atasan. Memiliki semangat kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk berinteraksi dengan atasan sehingga dapat berhubungan baik dengan nyaman tanpa rasa takut dan tertekan pada atasan tersebut.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Merupakan acuan atau dasar yang berupa teori atau temuan dari hasil penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu pada tabel berikut dijadikan sebagai bahan pendukung pada penelitian ini. Melalui penelitian terdahulu dapat diketahui pengaruh variabel X terhadap Y.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Daniel Alexander Chandra, 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja	Terdapat variabel X (Lingkungan kerja) dan variabel Y (Semangat kerja)	Terdapat variabel lain yaitu Iklim Organisasi	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan	AGORA, Jurnal Mahasiswa Bisnis Manajemen Vol. 6 No.1 (2018)
2	Yuswa Dolar Tri Sendik Aksa dkk, 2021, Analisis Pengaruh Lingkungana Kerja, Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan	Terdapat variabel X (Lingkungan kerja) dan variabel Y (Semangat kerja)	Terdapat variebel lain yaitu komunikasi dan fasilitas kerja	Lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan	<i>Journal of Applied Management and Accounting Science</i> , Vol.2 No.2 (2021), E-ISSN 2716-2753
3	Ayuna Agustina dan Edi Sofian, 2019, Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan	Terdapat variabel X (Stres kerja) dan variabel Y (Semangat kerja)	Terdapat variabel lain yaitu konflik kerja	Stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan	Jurnal Bisnis Corporate, Vol.4 No.1 (2019), E-ISSN 2685-7308 P-ISSN 2579-6445

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
4	Syaiffudin Fahmi, 2017, Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan	Terdapat variabel X (Stres kerja) dan variabel Y (Semangat kerja)	Terdapat variabel lain yaitu konflik kerja	Stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan	Jurnal Ekonomi Modernisasi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kanjuruhan Malang, Vol.12 No.3 (2017)
5	Erni Wayuni, 2018, Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semanga Kerja Karyawan Perusahaan	Terdapat variabel X (Motivasi) dan variabel Y (Semangat kerja)	Terdapat variabel lain yaitu Gaya kepemimpinan	Motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan	Jurnal Ilmiah MAKSITE K, Vol.3 No.2 (2018),
6	Mulya, Sukomo dan Kusman, 2019, Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan	Terdapat variabel X (Motivasi) dan Y (Semangat kerja)	Terdapat variabel lain yaitu pengembangan karir	Motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan	<i>Business Management and Entrepreneurship Journal</i> Vo.1 No.2 (2019), ISSN 2684-8759
7	Dendri Jonathan Dewi, 2022, The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Work Spirit	Terdapat variabel X (Lingkungan kerja dan Motivasi) dan variabel Y semangat kerja karyawan	Tidak terdapat variabel stres kerja	Work motivation had a positive effect on work morale and the work environment positively impacts work morale.	<i>International Journal of Social Science and Business</i> Vol. 7, N. 1, (2022), pp. 50-60

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
8	Rosmani Sinaga dkk, 2018, The Effect of Work Stress, Work Conflict, and the Work Environment on Work Spirit	Terdapat variabel X (Stres kerja dan lingkungan kerja) dan variabel Y (Semangat Kerja)	Terdapat variabel lain yaitu konflik kerja	Work Stress, and Work Environment simultaneously and partially have a positive and significant effect on work spirit in employees	<i>International Journal of Nusantara Islam</i> Vol.6 No.2 Pages 208-220, (2018) ISSN 2252-5904
9	Franky Sugara, 2020, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan	Terdapat variabel X (Motivasi dan lingkungan kerja) dan variabel Y (Semangat kerja)	Terdapat variabel lain yaitu komunikasi	Secara parsial dan simultan, motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja	ISOQUAN T Jurnal : Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, Vol.4 No.1 (2020),ISSN 2598-7496
10	Ian Alfian, 2020, Analisis Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat variabel Motivasi Kerja	Terdapat variabel lain yaitu Kinerja Karyawan	Motivasi Negatif seperti pemberian tekanan yang terlalu berlebih dapat membuat karyawan mengalami stres kerja	IHTIYATH : Jurnal Manajemen Keuangan Syariah, Vol.4 No.2 (2020), ISSN 2581-0219
11	Beni Habibi, 2005, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan	Terdapat variabel Motivasi Kerja	Subjek penelitian bukan merupakan generasi milenial	Motivasi akan memberikan inspirasi dan dorongan yang baik bagi lingkungan kerja baik fisik atau non-fisik	Repositori Universitas Semarang (2005)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
12	Ayuk Widya Nanda dan Agus Sugiarto, 2020, Stres Kerja: Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Terdapat variabel Stres kerja dan Motivasi Kerja	Subjek penelitian bukan merupakan generasi milenial	Stres kerja dan Motivasi kerja memiliki hubungan negatif	Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, Vol.9 No.2 (2020), ISSN 2549-6662
13	Adelia Widayati, 2016, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Lingkungan Kerja	Terdapat variabel Stres Kerja dan Lingkungan kerja	Subjek penelitian bukan merupakan generasi milenial	Stres kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap lingkungan kerja	Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, Vol.10 No.1 (2016)
14	Rayka Dantyo Prakoso dkk, 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	Terdapat variabel Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja	Subjek penelitian bukan merupakan generasi milenial	Lingkungan kerja dan Motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan	Jurnal administrasi Bisnis, Vol.4 No.2 (2014)
15	Gracia Vicky A dan Susana Prapunoto, 2022, Korelasi Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Pegawai Rumah Sakit	Terdapat variabel Lingkungan kerja dan Stres Kerja	Subjek penelitian merupakan pegawai non-medis rumah sakit dan bukan merupakan generasi milenial	Lingkungan kerja dan stres kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan	SEIKO: <i>Journal of Management & Business</i> , Vol.4 No.3 (2022)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
16	Candra Pranata Manihuruk dan Satria Tirtayasa 2020, Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja	Terdapat variabel X (Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Semangat Kerja Karyawan)	Subjek penelitian bukan generasi milenial	Secara parsial dan simultan stres kerja, motivasi kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan	MANEGGI O: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.3 No.2 (2020), E-ISSN 2623-2634,
17	Mela Oktaviani dan Surya Dharma, 2023, Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai	Terdapat variabel X (Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik) dan variabel Y (Semangat Kerja Karyawan)	Subjek penelitian bukan generasi milenial	Secara simultan dan parsial stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan	Abstract of Undergraduate research, Faculty of Economic, Bung Hatta University, Vol.22 No.2 (2023)

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil pengamatan dari pihak HRD Plaza Asia Tasikmalaya terhadap karyawan pada masa pasca pandemi covid-19 ditemukan, bahwa pada masa pasca pandemi karyawan ternyata menunjukkan perilaku stagnan bahkan penurunan semangat kerja dibandingkan dengan sebelum pandemi. Semangat kerja

dapat dipengaruhi oleh berbagai hal diantaranya lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi yang dimiliki karyawan (Chandra & Setiawan, 2018).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik, lingkungan kerja fisik dapat diartikan sebagai segala hal di sekitar karyawan yang dapat dilihat dan dirasakan keberadaannya, berupa fasilitas atau rekan kerja yang dapat mendukung serta mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas (Enny, 2019).

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara terhadap SPG bagian *fashion* di Plaza Asia Tasikmalaya, pemilihan warna pada ruangan monoton dan mudah membuat jenuh, sementara fasilitas seperti kursi hanya tersedia untuk SPG yang tengah mengandung, ketersediaan fasilitas lain seperti meja atau loker juga akan sangat membantu. Adapun Indikator lingkungan kerja fisik yaitu: penerangan, suhu udara, penggunaan warna, ruang gerak, kemampuan kerja, dan hubungan antar pegawai. (Sedarmayanti, 2018)

Sebuah penelitian oleh Chandra dan Setiawan (2018) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT.Diantri menyatakan, bahwa karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan senang dalam lingkungan kerja fisik yang baik,. Karyawan dengan semangat kerja yang baik menghasilkan prestasi

kerja yang baik pula, ditandai dengan tugas yang dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Dalam penelitian oleh Rizki dkk (2016) menyatakan semakin baik lingkungan kerja baik itu fisik ataupun non-fisik dapat menurunkan stres kerja karyawan. Penelitian oleh Prakoso dkk (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik pula.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun lingkungan diluar pekerjaan (Siagian, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap SPG bagian *fashion* di Plaza Asia Tasikmalaya, dalam melaksanakan tugasnya terdapat tuntutan kerja yang menjadi beban seperti terdapat penilaian kinerja yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu misalnya satu bulan sekali. Adapun, indikator stres kerja karyawan adalah: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, tuntutan organisasi, kepemimpinan organisasi dan masalah keluarga (Ripangga, 2022).

Sebuah penelitian oleh Fahmi (2017) mengenai pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja keryawan PT. Omega Mas Pasuruan, ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut karyawan untuk dapat beradaptasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, kebutuhan yang terus meningkat,

pendapatan yang tidak sesuai gaya hidup sampai persaingan yang ketat dapat menjadi ancaman untuk bertahan hidup. Stres datang dikarenakan ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi hal yang menjadi gangguan dan ancaman tersebut.

Dalam penelitian oleh Widayati (2016) menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap lingkungan kerja karyawan. Penelitian oleh Pertiwiningsih dan Puspasari (2014) menyatakan bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan pula bahwa motivasi dapat mendorong prestasi kerja yang dipengaruhi oleh perasaan bersemangat dalam bekerja (Supomo & Nurhayati, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap SPG bagian *fashion* generasi di Plaza Asia Tasikmalaya, beberapa diantaranya mengatakan bahwa jenis pekerjaan saat ini tidak sesuai dengan keinginan dan minat mereka kemudian imbalan yang diberikan dirasa kurang sesuai dengan beban kerja. Hal ini sesuai dengan indikator dari motivasi yaitu: persepsi individu, harga diri, harapan, kebutuhan, jenis dan sifat pekerjaan, situasi lingkungan dan sistem imbalan dari perusahaan (Rahayu & Dahlia, 2023)

Sebuah penelitian oleh Sugara dkk (2020) mengenai pengaruh motivasi terhadap semangat kerja, diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap

semangat kerja karyawan. Perlunya melakukan peningkatan motivasi karyawan dengan lebih memberikan harapan suatu kesempatan. Karyawan perlu lebih mendapatkan dukungan berupa harapan. Dengan memberikan motivasi berupa harapan maka karyawan akan lebih optimis dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam penelitian oleh Habibi (2005) menyatakan bahwa motivasi akan memberikan inspirasi dan dorongan bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antar karyawan sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik pula. Penelitian oleh Alfian (2020) menyatakan bahwa motivasi negatif seperti gaji yang dikurangi bila kinerjanya di bawah standar, pemberian peringatan, pengurangan fasilitas, dan pengawasan yang lebih besar dalam pekerjaannya dapat memberikan tekanan kepada karyawan yang apabila tidak dapat diatasi dengan baik oleh karyawan tersebut dapat menyebabkan stres kerja

Semangat kerja adalah melakukan setiap pekerjaan secara lebih giat sehingga tugas yang diberikan akan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemo, 2017). Berdasarkan hasil survey terhadap 10 orang SPG bagian *fashion* yang termasuk dalam generasi milenial di Plaza Asia Tasikmalaya, didapatkan hasil bahwa 4 dari 10 diantaranya ragu-ragu apakah mereka merasa nyaman saat bekerja sehingga menjadi ceria atau selalu tersenyum dan tertawa. Kemudian 2 dari 10 diantaranya juga merasa tidak memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan selain tugas pokok.

Adapun, indikator semangat kerja yaitu: tersenyum dan tertawa, memiliki inisiatif, berpikir kreatif, menyenangi apa yang dilakukan, tertarik dengan

pekerjaan, bertanggung jawab, kemauan bekerjasama dan interaksi yang baik dengan atasan (Carlaw, 2003).

Sebuah penelitian oleh Mela Oktaviani dan Surya Dharma (2023) mengenai pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai pada kantor camat Ranah Batahan. Menyatakan, bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan (Oktaviani & Dharma, 2023).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik, stres kerja dan motivasi merupakan beberapa faktor yang memiliki keterkaitan dengan semangat kerja. Oleh karena itu penelitian yang akan dilakukan adalah mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik, stres kerja dan motivasi sebagai variabel independen terhadap semangat kerja sebagai variabel dependen.

2.3 Hipotesis

Hipotesis penelitian yang dapat diambil berdasarkan tinjauan pustaka, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran yang telah dirumuskan oleh penulis diatas adalah “Terdapat Pengaruh dari Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja pada Karyawan Generasi Milenial bagian SPG *Fashion* di Plaza Asia Tasikmalaya