

## **BAB II**

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

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

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

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena itu, budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Menurut Djoko Widagdho (2004 : 20). Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta ‘budhayah’ yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain “budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut”.

##### **2.1.1.1 Pengertian Budaya Kerja**

Menurut Hadari Nawawi (2003 : 65) menjelaskan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Taliziduhu Ndraha (2003: 25) budaya kerja, yaitu budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Sedangkan Menurut Osborn dan Plastrik (2002: 252) menerangkan bahwa budaya kerja adalah seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Dari uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan karyawan dalam suatu perusahaan yang telah menjadi sebuah kebiasaan yang harus ditaati sebagai tujuan untuk meningkatkan efisiensi pelaksanaan kerja.

#### **2.1.1.2 Terbentuknya Budaya Kerja**

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Maka dalam hal ini budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah organisasi.

Menurut Keitner dan Angelo (2003 : 127) cakupan makna setiap nilai budaya kerja, antara lain :

1. Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
2. Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
3. Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
4. Kerjasama; Kesiapan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Kesuksesan organisasi bermula dari adanya disiplin menerapkan nilai-nilai inti perusahaan. Konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, yaitu keadaan yang selalu jauh dari prasangka negatif karena segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar). Selanjutnya, situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, membina hubungan personal baik formal maupun informal diantara jajaran manajemen, sehingga tumbuh sikap saling menghargai.

Pada gilirannya setelah interaksi lintas sektoral dan antar karyawan semakin baik akan menyuburkan semangat kerjasama dalam wujud saling koordinasi manajemen atau karyawan lintas sektoral, menjaga kekompakkan manajemen, mendukung dan mengamankan setiap keputusan manajemen, serta saling mengisi dan melengkapi. Hal ini lah yang menjadi tujuan bersama dalam rangka membentuk budaya kerja.

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekpektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Tujuan fundamental budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran pelanggan, pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin.

Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.

Budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Berdasarkan pandangan mengenai manfaat budaya kerja, dapat ditarik suatu deskripsi sebenarnya bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk

meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan.

### **2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja**

Menurut Supriyadi dan Guno Trigono (2004 : 21) budaya kerja memiliki tujuan yaitu untuk mengubah sikap dan perilaku pegawai agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Sedangkan manfaat budaya kerja menurut Sinambela (2019 : 567), antara lain:

1. Meningkatkan jiwa gotong royong
2. Meningkatkan kebersamaan
3. Saling terbuka satu sama lain
4. Meningkatkan rasa saling percaya
5. Membangun komunikasi yang lebih baik
6. Meningkatkan kinerja
7. Berbagi informasi tentang berbagai aspek pegawai

### **2.1.1.4 Unsur-unsur Budaya Kerja**

Unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja menurut Tika (2008 : 5) 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 perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat

berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

3. Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja

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

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam perusahaan, 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 perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut.

7. Penyesuaian (adaptasi)

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

Berdasarkan unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja di atas 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 perusahaan.

#### **2.1.1.5 Ciri Budaya Kerja yang Sehat**

Ciri organisasi yang memiliki budaya kerja sehat (Sinambela, 2019 : 568) adalah:

- a. Pegawai memiliki gairah kerja
- b. Pegawai yang saling menghormati satu sama lain
- c. Iklim kerja yang kondusif
- d. Semua pegawai diperlakukan sama
- e. Ada penghargaan untuk yang berprestasi
- f. Ada diskusi dilingkungan kerja

#### **2.1.1.6 Jenis- jenis Budaya Kerja**

Robert E. Quinn dan Michael R dalam Moh. Pabundu (2014 : 9) mengemukakan jenis-jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya:

1. Berdasarkan Proses Informasi
  - a. Budaya rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktifitas dan keuntungan atau dampak).



b. Budaya ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan yang revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).

c. Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok).

d. Budaya hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi, diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol dan koordinasi).

2. Berdasarkan Tujuannya

a. Budaya organisasi perusahaan

b. Budaya organisasi publik

c. Budaya organisasi sosial

Berdasarkan proses informasi dan tujuannya budaya kerja terbagi menjadi empat bagian yaitu budaya rasional, budaya ideologis, budaya konsensus, dan budaya hierarkis, semua proses informasi budaya kerja tersebut dapat diimplementasikan sesuai tujuannya yaitu untuk budaya organisasi perusahaan, budaya organisasi publik dan budaya organisasi sosial.

### **2.1.1.7 Dimensi dan Indikator Budaya Kerja**

Adapun dimensi dan indikator budaya kerja menurut Robbins (2008 : 721) adalah:

1. Inovasi dan mengambil resiko
  - a. Dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas
  - b. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan
  - c. Berani mengambil resiko
2. Perhatian pada rincian
  - a. Ketelitian dalam melakukan pekerjaan
  - b. Evaluasi hasil kerja
3. Orientasi hasil
  - a. Pencapaian target
  - b. Dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja
4. Orientasi manusia
  - a. Perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja
  - b. Perhatian perusahaan terhadap rekreasi
  - c. Perhatian perusahaan terhadap keperluan pribadi
5. Orientasi tim
  - a. Kerjasama yang terjadi antara karyawan perusahaan
  - b. Toleransi antar karyawan perusahaan
6. Agresifitas
  - a. Kebebasan untuk memberikan kritik
  - b. Iklim besaing dalam perusahaan

- c. Kemauan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri

### **2.1.2 Disiplin Kerja**

Pada dasarnya, setiap perusahaan atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

#### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Sinambela (2016 : 335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka aturan main yang ditetapkan.

Nuraini (2013 : 106) disiplin kerja mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas dan tujuan akan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang. Disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan-ketentuannya berdasarkan keinsfan dan kesadaran, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut pendapat lain Sutrisno (2011 : 87) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Selanjutnya, menurut Hasibuan (2011 : 193) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan- aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Dari definisi yang telah dikemukakan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seorang karyawan yang memiliki kesadaran dan kesediaan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis dengan tidak melanggar peraturan.

#### **2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2014:194) indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja anggota dalam suatu organisasi, diantaranya:

##### **1. Tujuan dan kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan atau anggota. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal secara cukup matang bagi kemampuan seseorang. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada anggota harus sesuai dengan kemampuan anggota bersangkutan, agar dia bekerja dengan kemampuan anggota bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

##### **2. Teladan pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan anggota karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) pada bawahan pun akan kurang disiplin.

### 3. Balas jasa

Balas jasa (gaji kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan anggotanya karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap instansinya. Jika kecintaan anggota semakin baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan anggota yang baik, instansi harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan anggota tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya. Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan anggota. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan anggotanya.

### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujud kedisiplinan anggota, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan anggota yang baik. Pimpinan yang cakap dalam memimpin selalu

berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap lembaga supaya anggotanya baik pula.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan anggota. Pengawasan melekat merupakan pengawasan yang dilakukan oleh setiap pimpinan terhadap bawahan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukum adalah hukuman yang dijatuhkan pada seorang karyawan yang melanggar hukum. Sanksi hukuman berperan penting dalam pemeliharaan kedisiplinan anggota. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, anggota akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap dan perilaku indisipliner anggota akan berkurang. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan anggota. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua anggota. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik anggota untuk mengubah perilaku. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang di indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam lembaga instansi.

## 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan anggota. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap anggota yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang diberani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi anggota yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan anggotanya. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum anggota yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner anggota semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukuman tidak berlaku lagi.

## 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama anggota ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu lembaga instansi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal diantara semua anggota. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada instansi lembaga. Jadi kedisiplinan

anggota akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

### **2.1.2.3 Macam-Macam Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2012:239) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif,

#### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

#### **2. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan-peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Keith Davis berpendapat disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai harus bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya dimaksud adalah pertama, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungan dengan keterlibatan pelanggaran.



#### 2.1.2.4 Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (2015:58) aspek-aspek yang terdapat dalam disiplin kerja antara lain:

1. Aspek pemahaman terhadap peraturan yang berlaku

Sebelum mematuhi suatu peraturan perlu diketahui apakah karyawan sudah mengetahui atau memahami standar atau peraturan dengan jelas. Seorang karyawan yang menunjukkan kedisiplinan yang baik bila perilakunya menunjukkan usaha-usaha untuk memahami secara jelas suatu peraturan, berarti karyawan secara proaktif berusaha mendapatkan informasi tentang peraturan sehingga karyawan akan rajin mengikuti rapat, membaca pengumuman atau menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan.

2. Aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan standar

Karyawan mempunyai disiplin tinggi jika tidak memiliki catatan pelanggaran selama kerjanya, menaati suatu peraturan tanpa ada paksaan dan secara sukarela dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan. Senantiasa menghargai waktu sehingga membuat bekerja tepat waktu, tahu kapan memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan, tahu membedakan kapan waktu istirahat dan kapan waktu bekerja serius, menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan merupakan contoh dari bentuk-bentuk kepatuhan terhadap aturan standar.

3. Aspek pemberian hukuman jika terjadi pelanggaran

Disiplin sering dikonotasikan sebagai hukuman namun tidak semua ketentuan disiplin berbentuk hukuman. Hukuman hanya diberikan ketika seseorang

karyawan melakukan pelanggaran. Pemberian hukuman juga dilakukan sesuai jenis dan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

#### **2.1.2.5 Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016 : 356) berpendapat mengenai faktor-faktor dari disiplin kerja adalah:

##### 1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

##### 2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

##### 3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

##### 4. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal yang dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

##### 5. Etika kerja

Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan. Etika kerja diperlukan oleh

setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

#### **2.1.2.6 Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013:131), sanksi disiplin kerja dapat dilaksanakan dengan cara:

1. Pemberian peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga seperti teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tertulis. Tujuan pemberian peringatan adalah agar anggota yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

2. Pemberian sanksi harus segera

Anggota yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar anggota yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di instansi lembaga.

3. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada anggota yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar anggota sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku di instansi tersebut.

4. Pemberian sanksi harus interpersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan anggota, tua, muda, pria, wanita tetap diperlakukan sama sesuai dengan tujuan peraturan yang berlaku, tujuan agar anggota menyadari bahwa disiplin kerja

berlaku untuk semua anggota dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan.

#### **2.1.2.7 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Bejo Siswanto (2016 : 292) tujuan dari disiplin kerja ada dua yaitu tujuan umum dan tujuan khusus:

##### **1. Tujuan umum**

Tujuan umum dari disiplin adalah demi kelangsungan instansi perusahaan sesuai dengan motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

##### **2. Tujuan Khusus**

Tujuan khusus disiplin kerja terbagi kedalam empat bagian, yaitu:

- 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 dilaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dengan menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

Dalam melakukan pekerjaan, lingkungan kerja memegang peran yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan kerja. Dan adapun lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan dalam bekerja.

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

Menurut Sedarmayanti (2017 : 25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu, penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2014 : 56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013 : 97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sunyoto (2012 : 43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para 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 kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

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

Lingkungan kerja didalam perusahaan atau instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek- aspek pemebentukan lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014 : 57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

## 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kaferia baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti Masjid dan Mushola untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun untuk umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup

setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

### **2.1.3.3 Faktor – Faktor Lingkungan Kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Menurut Sedarmayanti (2017 : 28) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah :

#### **1. Penerangan / cahaya di tempat kerja**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi krayawan guna mendapat keselamatan dan kelacaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Pekerjaan pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Cahaya pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua yaitu cahaya langsung dari sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Cahaya sangat membantu pegawai dalam mengerjakan tugas agar tidak terjadinya kesalahan dalam bekerja.



## 2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyaiteperatur berbeda. Tubuh manusia selalu burusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyusiakan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

## 3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

## 4. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metaboliisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau- bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

#### 5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

#### 7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*Air Condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9. Dekorasi atau tata letak

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 10. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

#### **2.1.3.4 Tujuan Lingkungan Kerja**

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas pegawai maupun perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik sangat mendukung kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang baik diberikan secukupnya saja dalam artian sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja saja jangan terlalu berlebihan karena dengan memberikan fasilitas yang berlebihan membuat pegawai merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai yang diharapkan. Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan (Nitisemito, 2000 : 183).

#### **2.1.3.5 Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Rivai (2011 : 793) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.

6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Upaya-upaya perlu dilakukan oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat para karyawan merasa nyaman karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang positif sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang negatif.

### **2.1.3.6 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011 : 30) ,  
diantara lain yaitu:

1. Penerangan / Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat bermanfaat bagi karyawan. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan mata. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan yang kurang jelas sehingga pekerjaan akan terhambat, banyak melakukan kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Suhu Udara

Sumber utama udara segar dengan adanya ventilasi ruangan yang baik sehingga memudahkan pertukaran udara didalam ruangan dan terdapat tanaman di sekitar tempat berpengaruh secara psikologis memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

### 3. Kebisingan

Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

### 4. Tata Warna di Tempat Kerja

Tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa tenang, sedih dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia terutama dalam bekerja.

### 5. Ruang Gerak yang Diperlukan

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat kerja dan ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Dengan demikian ruang gerak didalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

## 6. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman baik keamanan fisik karyawan dari gangguan-gangguan seperti premanisme dan juga gangguan barang pribadi karyawan dari pencurian selama karyawan bekerja. Maka perlu diperhatikan keamanan dalam perusahaan, salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

## 7. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini disebabkan oleh adanya rangsangan kerja jika hubungan karyawan berjalan dengan harmonis.

### **2.1.4 Semangat Kerja**

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materil. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi.

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

Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Darmawan (2013 : 77), menjelaskan bahwa semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Sri Widodo (2015 : 104) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Menurut Hasibuan (2014 : 60) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi karyawan yang menunjukkan rasa kegairahan, keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya yang dapat memperoleh keuntungan bagi perusahaan



seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

#### **2.1.4.2 Pentingnya Semangat Kerja**

Menurut Tohardi (2002 : 425) ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan yaitu:

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ke tempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau labour turn over.
5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

### 2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja yang terbentuk positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritikan yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di perusahaan tersebut, namun semangat kerja akan berdampak buruk jika pegawai dalam satu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal ini dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya. Dan salah satunya berdampak pada naiknya tingkat absensi pegawai, rata-rata tingkat absensi pegawai yang wajar berbeda di bawah 3 persen.

Menurut Alex S. Nitisemito ( 2010 : 427 ) ada beberapa indikator semangat kerja yang diantaranya adalah sebagai berikut :

#### 1. Naiknya produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karaywan yang tinggi apa tidak.

Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

- a. Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Tidak menunda pekerjaan
- c. Mempercepat pekerjaan

#### 2. Tingkat absensi rendah

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.

Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :

- a. Cuti
- b. Keterlambatan
- c. Alfa
- d. Sakit

### 3. *Labour Turn Over*

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Dimensi *Labour turn over* diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Setia terhadap perusahaan
- b. Senang bekerja di dalam perusahaan

### 4. Berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenagaan bekerja, dan hal-hal lainnya. Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :

- a. Kepuasan Kerja

- b. Ketenangan dalam bekerja
- c. Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
- d. Hubungan kerja yang harmonis

#### **2.1.4.4 Ciri - Ciri Semangat Kerja**

Menurut Carlaw, Deming, dan Friedman (2003 : 112) ciri-ciri semangat kerja karyawan yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Tersenyum dan tertawa. Senyum dan tawa mencerminkan kebahagiaan individu dalam bekerja. Walaupun individu tidak memperlihatkan senyum dan tawanya, tetapi dalam dirinya individu merasa tenang dan nyaman bekerja serta menikmati tugas yang dilaksanakannya.
2. Memiliki inisiatif Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan.
3. Berfikir kreatif dan luas Individu mempunyai ide-ide baru, dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan ide-idenya dalam menyelesaikan tugas.
4. Menyenangi apa yang sedang dilakukan Individu lebih fokus pada pekerjaan dari pada memperlihatkan gangguan selama melakukan pekerjaan.
5. Tertarik dengan pekerjaannya Individu menaruh minat pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya.
6. Bertanggung jawab Individu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.

7. Memiliki kemauan bekerja sama Individu memiliki kesediaan untuk bekerjasama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau mempertahankan kualitas kerja.
8. Berinteraksi dengan atasan Individu berinteraksi dengan atasan dengan nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan.

#### **2.1.4.5 Faktor – Faktor Untuk Mengukur Semangat Kerja**

Peningkatan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan sebaliknya karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendapatkan kerugian pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mengukur semangat kerja.

Menurut Nitisemito dalam Darmawan (2013 : 80) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja yaitu:

1. Absensi

Karena absensi menunjukkan ketidak hadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah libur dan pemberhentian kerja.

2. Kerja sama

Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan

rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerja sama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan kerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

### 3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

### 4. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan dan harus dapat di terapkan di perusahaan.

#### **2.1.4.6 Cara Meningkatkan Semangat Kerja**

Pembinaan semangat kerja pegawai perlu dilakukan terus menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, pada pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup karyawan di perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus berupaya untuk memelihara semangat kerja karyawan dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat. Biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Nitisemito (2014 : 200) cara-cara tersebut, yaitu:

#### 1. Gaji atau upah yang cukup

Pemberian upah merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dan pemberian gaji yang cukup kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dari karyawan itu sendiri.

2. Memenuhi kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan rohani yaitu tempat menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan lain sebagainya.

3. Sesekali perlu menciptakan suasana yang santai

Banyak sekali cara yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan, misalnya dengan mengadakan rekreasi atau berpiknik bersama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan sebagainya.

4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahliannya atau keterampilannya masing-masing. Karena kesalahan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal, disamping itu semangat kerja mereka akan menurun.

5. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju

Perlunya kesempatan untuk maju berarti memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan diberikan kepada karyawan yang berprestasi berupa kenaikan pangkat (promosi), kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Pemberian insentif yang terarah

Pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi karyawan yang berprestasi sangat efektif untuk mendorong meningkatkan semangat kerja.

#### 7. Fasilitas yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi karyawan seperti kafe/kaferia, tempat rekreasi, kamar kecil yang bersih, tempat olahraga dan lain sebagainya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk menguatkan bahwa adanya pengaruh antara budaya kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bisa dilihat dari tabel dibawah ini, pada tabel penelitian terdahulu.

**Tabel 2.1**

### Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Abdiyanto,	Pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Baja Pertiwi Industri Medan.	Budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.	Jurnal dinamika ilmu Vol. 4, No. 4 Desember 2012 ISSN 2085-7012, halaman: 179-196.	Budaya kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja karyawan.	Disiplin kerja.
2	Dewi Nilam Sari, Muslichan Erma	Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja dan	Insentif, disiplin kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap	Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Issue 3, 2017.	Disiplin kerja dan semangat kerja karyawan	Insentif, dan pengembangan karir



(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Widiana, dan Enny Istanti	Pengembang an Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Matahari Departement Store City Of Tomorrow Surabaya.	semangat kerja secara simultan maupun parsial			
3	Firna AmeliaM osa Basa, Abdul Kodir Djailani, M. Khoirul ABS	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan di PT. PDAM Kota Malang	Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.	E-Jurnal Ilmiah Riset Manajemen Vol. 08 No. 10 Agustus 2019.	Lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan	Budaya kerja
4	Riyunita Hasanah	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT. United Tracktor TBK	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan	JOM Fisip Vol.3 No. 1-Februari 2016.	lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan	Budaya kerja dan disiplin kerja
5	Ferli Erwansya h	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan STIE Naional Banjarmasin	Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.	DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 10 No.2 September 2017.	Lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan	Budaya kerja dan disiplin kerja
6	Ratna Kartika Sari	Pengaruh Budaya Kerja 5R dan Komunikasi	Penerapan budaya kerja 5R, komunikasi internal	Widya Cipta, Vol. VII No.2 September 2015	Budaya kerja terhadap semangat kerja	Komunikasi internal dan kinerja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
		Internal Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan.	berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.		karyawan	karyawan
7	I Gede Eko Jaya Utama	Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil di Institut Seni Indonesia Denpasar.	Budaya kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan.	Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.10 No. 2, September 2013, ISSN: 1829-8486	Budaya kerja, lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan	Kepemimpinan
8	Sri Indarti dan Susi Hendriani	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau	Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja secara signifikan baik secara parsial maupun simultan.	Jurnal Ekonomi Universitas Riau. Vol. 26 No.4 2018.	Disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan.	Budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi.
9	Edi Winata. SE.,MM	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mayasari Binangun Medan.	Pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja secara serempak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.	Jurnal STIM Sukma Medan Vol-1 No.2 Mei 2015.	Disiplin kerja budaya kerja terhadap semangat kerja karyawan	Lingkungan kerja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
10	Mahlan	Variabel- Variabel Yang Mempengaru hi Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur	Terdapat hubungan pengaruh antara variabel- variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja, komunikasi, pengawasan kerja, kompensasi, dan penempatan terhadap semangat kerja karyawan secara signifikan	Jurnal Administrative Reform, Vol.6, No. 4, Desember 2016.	Lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap semangat kerja karyawan	Disiplin kerja.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok atas kelancaran sebuah perusahaan, bahkan baik buruknya perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah dengan cara mengkondisikan agar karyawan tetap memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi akan memberikan segenap kemampuannya demi kemajuan organisasi. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa. Untuk itu telah menjadi kewajiban bagi instansi untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di organisasi.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan di perlukan sumber daya manusia yang memiliki semangat kerja yang baik dan tidak semena-mena dalam bekerja,

semangat kerja karyawan yang baik salah satu faktor yang mempengaruhinya yaitu budaya. Budaya karyawan akan berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku karyawan dalam bekerja. Lotte Grosir Tasikmalaya menerapkan konsep budaya kerja 5R yang merupakan budaya tentang bagaimana seseorang memperlakukan tempat kerjanya secara benar. Bila tempat kerja tertata rapi, bersih, dan tertib, maka kemudahan bekerja perorangan dapat diciptakan, dan dengan demikian 4 bidang sasaran pokok industri, yaitu efisiensi, produktivitas, kualitas, dan keselamatan kerja dapat lebih mudah dicapai sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Hadari Nawawi (2003: 65) menjelaskan bahwa “Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan”.

Indikator-indikator budaya kerja menurut Robbins (2008: 721) diantaranya: (1) Inovasi dan mengambil resiko; (2) Perhatian pada rincian; (3) Orientasi hasil; (4) orientasi manusia; (5) orientasi tim; (6) Agresifitas; (7) Stabilitas.

Sebagaimana apa yang telah dikemukakan diatas, menurut peneliti dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang kuat akan menciptakan suatu budaya perusahaan yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta di aktualisasikan

dalam kegiatan sehari-hari. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Kartika Sari (2015) yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja 5R Dan Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Matahari Department Store menyatakan bahwa penerapan budaya kerja 5R berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan. Matahari Department Store mampu bertahan dan berkembang dengan sangat pesat karena kunci kesuksesan dan daya tahan perusahaan terletak pada budaya kerja 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) yang diterapkan secara konsisten dan melibatkan seluruh komponen dalam perusahaan.

Selain budaya, disiplin juga merupakan hal yang perlu diperhatikan perusahaan. Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan [patuh](#) terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan yang bersangkutan. Menurut Sinambela (2016 : 335) “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka aturan main yang ditetapkan”.

Disiplin yang diterapkan oleh Lotte Grosir Tasikmalaya masih belum maksimal karena belum menggunakan standar kerja yang baik, sehingga karyawan cenderung melakukan tindakan indiscipliner. Ketidak disiplin yang dilakukan oleh karyawan Lotte Grosir Tasikmalaya menjadikan target-target yang

telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai secara optimal. Mulai dari terjadinya keterlambatan karyawan dalam menangani tugas hingga penyelesaiannya. Tingkat kedisiplinan karyawan tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus di selesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan dapat di tingkatkan dengan disiplin yang tinggi pula.

Indikator-indikator disiplin menurut Menurut Hasibuan (2014:194) yaitu: (1) Tujuan dan kemampuan; (2) Teladan Kepemimpinan; (3) Balas Jasa; (4) Keadilan; (5) Waskat; (6) Sanksi Hukuman; (7) Ketegasan; (8) Hubungan Kemanusiaan.

Sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, menurut peneliti disiplin kerja merupakan sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan tempat kerja. Adapun penelitian yang dapat memperkuat yaitu penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mayasari Binangun Medan yang dilakukan oleh Edi Winata. SE.,MM (2015) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi semangat kerjanya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Seperti yang dikatakan oleh Ayu Sulasari (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Kedisiplinan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada KSP Tunas Artha Mandiri Nganjuk bahwa disiplin kerja yang tinggi akan mengarah kehasil kerja yang lebih baik dan memuaskan, dimana kedisiplinan itu sendiri sangat erat sekali hubungannya dengan semangat kerja. Oleh karena itu apabila seseorang / karyawan sudah memiliki dasar kedisiplinan yang kuat secara tidak langsung, ia juga memiliki semangat kerja yang tinggi dan apabila karyawan kurang memiliki kedisiplinan yang kuat otomatis seseorang / karyawan tersebut tidak akan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa salah satu ciri manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur dirinya sendiri secara seimbang.

Kemudian lingkungan kerja juga menjadi hal yang perlu diperhatikan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, karena dengan adanya lingkungan serta fasilitas yang lengkap dan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, merasa senang dan tidak malas, sehingga memacu semangat kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sunyoto (2012 : 43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikator- indikator dari lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017), yaitu: (1) Penerangan/ cahaya; (2) Temperatur di Tempat Kerja; (3) Kelembaban di Tempat Kerja; (4) Sirkulasi udara; (5) Kebisingan di Tempat Kerja; (6) Getaran

Mekanis di Tempat Kerja; (7) Bau-bauan di Tempat kerja; (8) Tata Warna di Tempat kerja; (9) Dekorasi atau Tata Letak; (10) Musik; (11) Keamanan .

Kondisi lingkungan kerja di Lotte Grosir Tasikmalaya yang masih belum baik memberikan pengaruh yang kurang baik pula terhadap semangat kerja karyawan. Seperti pada divisi *fresh food* yang dituntut untuk selalu mencapai target penjualan dan tidak dapat untuk selalu mencapai target penjualan, selain itu ada masalah fasilitas kerja yaitu *locker* yang rusak yang dapat menimbulkan kekhawatiran karyawan akan kehilangan barang pribadinya yg disimpan didalam *locker* tersebut ketika ditinggal untuk bekerja sehingga dapat menyebabkan karyawan cenderung kurang bersemangat dalam bekerja. Bila lingkungan kerjanya baik, fasilitas kerja yang memadai dan tepat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik.

Menurut peneliti, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri nya dan pekerjaannya saat bekerja. Adapun hasil penelitian yang dapat memperkuat yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Ferli Erwansyah (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan STIE Nasional Banjarmasin, menyatakan bahwa lingkungan kerja pada hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan serta berpendapat bahwa



kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatkan semangat kerja karyawan/ti secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka akan diperoleh banyak keuntungan seperti, pekerjaan akan lebih cepat di selesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Apabila karyawan tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan, dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014 : 60) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Indikator dari semangat kerja menurut Alex S. Nitisemito ( 2010 : 427 ), yaitu: (1) Naiknya produktivitas karyawan; (2) Tingkat absensi rendah; (3) *Labour Turn Over* ; (4) Berkurangnya kegelisahan.

Seperti halnya permasalahan yang sedang dihadapi oleh Lotte Grosir Tasikmalaya dimana semangat kerja karyawannya dianggap sedang mengalami penurunan ditandai dengan menurunnya tingkat produktivitas kerja, meningkatnya kerusakan fasilitas kantor, meningkatnya kegelisahan dan tentunya terdapat faktor yang menyebabkan masalah tersebut dapat terjadi seperti budaya, disiplin dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahlan (2016) yang berjudul Variabel- Variabel Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan dan budaya kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Kemudian dari penelitian yang dilakukan oleh Firna Amelia Mosa Basa, Abdul Kodir Djailani dan M. Khoirul ABS yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan di PT. PDAM Kota Malang, menyatakan hasil penelitiannya bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Dengan uraian yang telah dipaparkan tersebut maka semangat kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas yang di bebankan kepada karyawan. Salah satu cara untuk menghilangkan perilaku yang negatif haruslah dibentuk budaya kerja yang sehat. budaya kerja yang sehat akan menciptakan kepuasan dan kebahagiaan karyawan

dalam melakukan pekerjaannya yang dapat menguntungkan perusahaan dan juga membuat betah pekerjanya. Kemudian, disiplin kerja pun turut mempengaruhi semangat kerja karyawan dimana karyawan senantiasa mematuhi segala aturan yang berlaku di perusahaan atau organisasi. Lalu lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik dengan adanya fasilitas yang lengkap sehingga mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, merasa senang dan tidak malas dan memacu semangat kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Baik budaya, disiplin dan lingkungan kerja memiliki peranan penting terhadap keberlangsungan hidup perusahaan yang berakibat pada hasil kerja yang optimal.

#### **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian secara umum, yakni: **“Terdapat Pengaruh Budaya, Disiplin Dan Lingkungan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan X”**