

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian mengenai karyawan, kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja karyawan beserta berbagai uraiannya yang mencakup mengenai dengan karyawan, kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja karyawan.

2.1.1 Konsep Karyawan

Beberapa ahli telah mendefinisikan karyawan sebagai berikut. Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 2:

“Karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja”.

Definisi karyawan menurut Abadi dan Latifah (2016):

“Karyawan merupakan faktor pendukung dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena dengan adanya karyawan yang memiliki standar kualifikasi perusahaan maka produktivitas perusahaan akan terjaga dan semakin meningkat. Produktivitas yang tinggi pada karyawan dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan tersebut”.

Definisi karyawan menurut Hasibuan (dalam Mu, 2019):

“Karyawan adalah seorang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Definisi karyawan menurut Subri (dalam Mu, 2019):

“Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa definisi karyawan adalah penduduk yang berusia kerja (berusia 15-64 tahun) yang bisa memberikan jasa dalam bentuk pikiran maupun tenaga kepada perusahaan maupun instansi agar dapat mencapai tujuan operasionalnya.

2.1.1.1 Jenis Karyawan

1. Karyawan Tetap

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003:

“Karyawan tetap adalah karyawan yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Untuk calon karyawan tetap, perusahaan relatif mensyaratkan adanya masa percobaan paling lambat tiga bulan”. (Andhini 2017).

2. Karyawan Kontrak

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003:

“Karyawan kontrak adalah karyawan yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Untuk calon karyawan kontrak, perusahaan tidak mensyaratkan adanya masa percobaan”. (Andhini 2017).

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Definisi Kompetensi

Beberapa ahli telah mendefinisikan kompetensi sebagai berikut. Definisi kompetensi menurut Spencer dan Spencer (dalam Pramularso, 2018):

“Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu”.

Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, karyawan harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Definisi kompetensi menurut Wibowo (dalam Basori et al., 2017):

“Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Definisi kompetensi Menurut Donald (dalam Maria, 2015):

“Kompetensi adalah sentral dari keberhasilan mencapai kinerja yang dipengaruhi oleh adanya pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap”.

Definisi kompetensi menurut Bukit et al. (2017):

“Kompeten adalah keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik”.

Definisi kompetensi menurut Kravetz (dalam Bukit et al., 2017):

“Kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukkan dalam kerja setiap hari. Fokusnya adalah pada perilaku di tempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau keterampilan dasar yang ada di luar tempat kerja ataupun di dalam tempat kerja”.

Definisi kompetensi menurut Dessler (dalam Bukit et al., 2017):

“*Demonstrable characteristics of person that enable of a job*”. Karakteristik tersebut mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis dan antar pribadi individu.

Definisi kompetensi menurut Robbins (dalam Bukit et al., 2017):

“*Competence encompasses an individual’s technical and interpersonal knowledge and skills*”. Kompetensi mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis dan interpersonal seseorang.

Definisi kompetensi menurut Hornby dan Thomas (dalam Bukit et al., 2017):

“*The knowledge, skills, and qualities of effective managers or leaders*”. *Pengetahuan, keterampilan, dan kualitas manajer atau pemimpin yang efektif.*

Definisi kompetensi menurut Boyatzis (dalam Bukit et al., 2017):

“Kompetensi mempunyai lingkup lebih luas daripada keterampilan, dan menggambarkan perbedaan antara aspek-aspek yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara kompeten, dan atribut yang diperlukan oleh seseorang agar dapat memenuhi persyaratan dalam melakukan pekerjaan secara kompeten”.

Definisi kompetensi menurut *Australia’s National Training Board*:

“*Competency comprises the specification of the knowledge and skill and the application of that knowledge and skill to the standard of performance required in employment*”. Kompetensi terdiri dari spesifikasi pengetahuan dan keterampilan, serta penerapan pengetahuan dan keterampilan tersebut pada standar kinerja yang dipersyaratkan. (Rudman dalam Bukit et al., 2017).

The British National Council of Vocational Qualifications, merumuskan pengertian kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan kerja sesuai standar yang diperlukan dalam kinerja. “*The British National Council of Vocational Qualifications, defines competency as the ability to perform work activities to the standard required in performance*”. (Rudman dalam Bukit et al., 2017).

Secara general, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi.

Bukit et al., (2017) mengatakan kompetensi sering dibedakan menjadi dua tipe, yakni *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Contoh *soft competency* adalah: *leadership, communication, interpersonal relation*, dll. Tipe kompetensi yang kedua sering disebut *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni. Contoh *hard competency* adalah : *electrical engineering, marketing research, financial analysis, manpower planning*, dll.

Rudman (dalam Bukit et al., 2017) ciri-ciri penting dari kompetensi adalah:

1. Menjabarkan keterampilan utama yang dapat menghasilkan kinerja yang efektif pada tingkat kerja individual.
2. Memberikan cara yang terstruktur untuk menjabarkan perilaku dan memberikan kepada organisasi suatu pemahaman bersama.
3. Merupakan dasar bagi seleksi dan pengembangan staf, memberikan kerangka kerja dan fokus yang jelas bagi penarikan pekerja, penilaian, tinjauan kinerja dan pelatihan, serta
4. Perhatian diutamakan pada kinerja mendatang.

Dari rumusan pengertian kompetensi yang berbeda-beda, Brannick dan Levine menyimpulkan bahwa kompetensi adalah (1) pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik berhubungan dengan kinerja yang baik atas suatu jabatan, atau (2) penjabaran tertulis dari kebiasaan kerja yang dapat diukur dan keterampilan pribadi yang digunakan untuk mencapai sasaran kerja. (Bukit et al., 2017).

2.1.2.2 Manfaat Kompetensi

Manfaat kompetensi menurut Edison et al. (2016):

“Menyatakan kompetensi begitu penting dalam dunia usaha sebagai perekrutan (*recruitmen*). Bahkan beberapa pakar menyatakan IQ tinggi belum tentu menjamin keberhasilan, karena hasil IQ lebih banyak kearah ‘kecenderungan’ menurut Daniel Goleam, ‘kecerdasan’ IQ (*Intelligence Quotience*) bukan segalanya dalam meraih kesuksesan”.

Menurut hasil penelitian menurut beberapa pakar terhadap CEO (*Chief Executive Officer*) yang telah berhasil di berbagai negara, sumbangan IQ dalam keberhasilan hidup dan pengembangan karier seseorang hanya mencapai 20% sedangkan 80% justru dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (*Emotional Quotience*). Bahkan ia sampai kepada rekomendasi bahwa perlu mengganti tes intelegensi dengan tes yang mendasarkan kompetensi. (Barret dan Depinet dalam Edison, Anwar, dan Komariyah., 2016)

Begitu pentingnya kompetensi ini membuat sistem perkembangannya bagi setiap perusahaan atau organisasi yang ingin sukses wajib dan harus dilakukan oleh perusahaan modern saat ini. Adapun dasar dalam konsep atau pengembangan sistem berbasis kompetensi ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan yang spesifik

Pelatihan di arahkan secara spesifik sesuai dengan bidang yang di tangannya. Misalnya seseorang karyawan dilatih bagai mana cara ia memproduksi suatu produk.

2. Dasar rekrutmen

Penerimaan pegawai yang selama ini lebih didasarkan pada surat keterangan tentang pengalaman dan keahlian diubah ke arah penilaian berbasis kompetensi, misalnya penilaian kepada calon karyawan harus mampu menunjukkan keahliannya melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar dan waktu yang dipersyaratkan.

2.1.2.3 Klasifikasi Kompetensi

Milkovich dan Newman (dalam Bukit et al., 2017:23) kompetensi dapat diklasifikasikan dalam tiga kelompok, yaitu: *personal characteristics*, *visionary*, dan *organization specific*.

1. *Personal characteristics*

Karakteristik pribadi ini termasuk integritas pribadi, kematangan berpendapat, fleksibilitas, dan menghormati orang lain. Pekerja diharapkan mempunyai karakteristik ini, yang kemudian dikembangkan dan ditunjukkan dalam menghadapi situasi yang semakin kompleks.

2. *Visionary*

Ini merupakan kompetensi yang paling tinggi tingkatannya, yang dapat diekspresikan sebagai perspektif global yang dimilikinya, mempunyai gagasan dalam menggerakkan organisasi dengan arah yang baru, dan pandai menyampaikan pendapat tentang implikasi kecenderungan organisasi, baik dalam menghadapi persaingan, dalam peristiwa-peristiwa dunia, maupun dalam komunitas lokal.

3. *Organization specific.*

Di antara dua kelompok di atas, terdapat kompetensi yang dilihat secara khusus ke organisasi tertentu dan fungsi tertentu, di mana kompetensi tersebut diterapkan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa konsep kompetensi mencakup semua aspek dari kinerja pekerjaan. Ini mencakup kinerja pada tingkat keterampilan yang akseptabel, pengorganisasian tugas seseorang, menanggapi dan bereaksi secara memadai apabila menghadapi kesalahan, memenuhi peran dalam rencana kerja serta mengalihkan keterampilan dan pengetahuan ke situasi yang baru.

Bukit et al., (2017:25) menyatakan berbagai upaya pengembangan sumber daya manusia hendaknya didukung oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Terdapat seleksi sumber daya manusia yang baik untuk benar-benar menciptakan karyawan yang berkualitas
2. Merancang keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kemampuan karyawan
3. Menyediakan sarana, prasarana dan teknologi yang sesuai untuk pengembangan karyawan
4. Komitmen yang tinggi dari setiap elemen perusahaan untuk melakukan pengembangan karyawan secara berkesinambungan.

Apabila fasilitas pendukung perusahaan sudah dapat berjalan dengan baik, maka pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi akan dapat memberikan

dampak baik bagi peningkatan semangat kerja karyawan. Hal ini terjadi karena sumber daya manusia berkembang secara kompeten merupakan suatu kondisi di mana seluruh elemen internal perusahaan siap untuk bekerja dengan mengandalkan kualitas diri dan kemampuan yang baik.

Pada saat kondisi di atas sudah mampu tercipta dalam suatu perusahaan maka semangat kerja karyawan akan menjadi cerminan bagi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dengan cara meningkatkan semangat kerja karyawan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi kunci utama bagi perusahaan untuk menghadapi setiap tantangan yang akan datang.

2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon (dalam Mulyadi, 2015) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*)

Ke dalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas. Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan.

Berikut adalah dimensi-dimensi kompetensi, namun dimensi kompetensi dalam penelitian ini meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kinerja pegawai.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Beberapa ahli telah mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut. Definisi lingkungan kerja menurut Sutrisno (dalam Suwondo dan Sutanto, 2015):

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan”.

Definisi lingkungan kerja menurut Nitisemito (dalam Suwondo dan Sutanto, 2015):

“Lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat kerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Definisi lingkungan kerja menurut Wursanto (dalam Suwondo dan Sutanto, 2015):

“Lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat dituangkan dengan Panca Indera”.

Definisi lingkungan kerja menurut Ahyari (dalam Sudibya dan Sudharma 2017):

“Lingkungan kerja yang memuaskan pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya, dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat mengurangi kinerjanya”.

Definisi lingkungan kerja menurut Shindayae et al. (dalam Sudibya dan Sudharma 2017):

“Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dahsyat bagi seseorang individu, akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan”.

Definisi lingkungan kerja menurut Arif (dalam Sudibya dan Sudharma 2017):

“Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja pegawai suatu kantor secara signifikan. Semangat kerja pegawai sangat tergantung pada lingkungan kerja mereka. Tingkat semangat kerja pegawai secara individu akan berbeda tergantung pada persepsi masing-masing akan pekerjaannya”.

Definisi lingkungan kerja menurut Pangodian (dalam Sudibya dan Sudharma 2017):

“Sangat penting memperhatikan komunikasi dan lingkungan kerja dalam kantor, karena komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja”.

Menurut Sedarmayanti (dalam Budianto dan Katini, 2019) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja, dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan kerja dengan rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja menurut Enny (2019:56) segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian

tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:57) mengatakan manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Enny (2019:57) lingkungan kerja yang kondusif adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar bawahan sendiri.

Dengan lingkungan kerja yang kondusif, tentu kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya akan bertambah. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap setiap karyawannya. Sehingga para karyawan bisa memiliki perasaan yang senang terhadap lingkungan di mana ia bekerja.

Ada banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun yang pasti antara atasan atau pimpinan dan bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap karyawan yang berada di dalamnya.

Hal di atas inilah yang nantinya akan menimbulkan semangat dalam bekerja yang tinggi bagi setiap karyawannya dan akhirnya kontribusi dari setiap karyawan semakin mudah untuk didapatkan.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Budianto dan Katini, 2019) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja, dan sebagainya).
 - b. Lingkungan kerja perantara (temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan sebagainya).
- ### 2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan kerja dengan rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:
- a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu diantaranya status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

3. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

4. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan, dan antara karyawan dengan atasan.

5. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik di antara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Budianto dan Katini, 2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja
3. Kelembapan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

2.1.3.5 Peranan Lingkungan Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Burhannudin, Zainul, dan Harlie, 2019) peranan lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mengurangi rasa lelah
2. Meringankan beban kerja
3. Menambah semangat kerja
4. Efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas

2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (dalam Budianto dan Katini, 2019) sebagai berikut:

1. Dimensi fisik

Dimensi fisik diukur dengan menggunakan tujuh indikator:

- a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhitungkan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan

- b. Suhu udara
Keadaan panas atau dinginnya udara di suatu tempat pada waktu tertentu, yang akan dipengaruhi oleh banyaknya atau sedikitnya panas matahari yang diterima bumi.
 - c. Suara bising
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para karyawan adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.
 - d. Penggunaan warna
Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Maka dari itu menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.
 - e. Ruang gerak yang diperlukan
Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.
 - f. Keamanan kerja
Guna mendapat tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.
 - g. Hubungan karyawan
Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
2. Dimensi Non Fisik
- Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator :
- a. Hubungan yang harmonis.
Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.
 - b. Kesempatan untuk maju.
Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

c. Keamanan dalam pekerjaan.

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkoordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Definisi Disiplin Kerja

Beberapa ahli telah mendefinisikan disiplin kerja sebagai berikut. Definisi disiplin kerja menurut Supomo dan Nurhayati (dalam Burhannudin et al., 2019):

“Disiplin kerja sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian organisasi”.

Definisi disiplin kerja menurut Mangkunegara (dalam Burhannudin et al., 2019):

“Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk meneguhkan pedoman-pedoman organisasi.”

Definisi disiplin kerja menurut Siagan (dalam Suwondo dan Sutanto, 2015):

“Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan”.

Definisi disiplin kerja menurut Sutrisno (dalam Suwondo dan Sutanto, 2015):

“Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Definisi disiplin kerja menurut Nurcahyo (dalam Suwondo dan Sutanto, 2015):

“Disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan, atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan”.

Menurut Rivai dan Sagala (dalam Suwondo dan Sutanto 2015):

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan, kerelaan dan sikap hormat terhadap peraturan dan

ketetapan perusahaan yang berlaku sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan menaati pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektivitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis disiplin kerja menurut Hani (dalam Burhannudin et al., 2019) yaitu diantaranya:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggar-pelanggar yang berulang.

Nitisemito (dalam Budianto dan Katini, 2019) menjelaskan beberapa prinsip pendisiplinan untuk mengondisikan karyawan perusahaan agar bersikap disiplin yaitu :

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di depan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

2. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Dalam pendisiplinan ini selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahan yang bersifat membangun sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan.

3. Pendisiplinan dapat dilakukan secara langsung dengan segera
Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan sehingga karyawan dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapa pun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.
5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen
Pendisiplinan hendaknya dilakukan di hadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar tahu telah melakukan kesalahan.
6. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali
Sikap wajar hendaklah dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai

berikut Matutina (dalam Budianto dan Katini, 2019):

1. Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur
2. Berpakaian rapi
3. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan merupakan suatu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan menurut Hasibuan (dalam Burhannudin, Zainul, dan Harlie, 2019) yaitu diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuan atau bahkan jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Di sinilah pentingnya asas *the right man on the right place and the right man on the right job*.

2. Teladan dan pimpinan

Teladan dan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa mereka diterima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas dan jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer 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 perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat atasan berarti harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya, hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman serta peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Berdasarkan teori yang mengacu pada indikator disiplin oleh Singodimedjo (dalam Burhannudin, Zainul, dan Harlie, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

a. Ketepatan kehadiran

Karyawan harus datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada umumnya perusahaan akan memberikan surat peringatan manakala karyawan datang terlambat lebih dari batas toleransi yang diberikan perusahaan

b. Intensitas kehadiran

Intensitas kehadiran mengukur tingkat kehadiran karyawan selama bekerja.

2. Tingkat kewaspadaan

Karyawan yang melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian, memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

a. Kewaspadaan dalam bekerja

Tingkat kewaspadaan di sini yaitu tingkat kehati-hatian dalam bekerja.

b. Menjaga peralatan kerja

Tingkat penjagaan dan perawatan peralatan kerja secara rutin.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan.

a. Tanggung jawab

Tanggung jawab di sini yaitu tingkat tingginya rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja.

b. Kesesuaian pekerjaan

Menunjukkan tingkat kesesuaian fungsi dan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bekerja.

c. Kesesuaian jam kerja

Karyawan bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh dinas ketenagakerjaan. Apabila perusahaan memberikan jam kerja di luar aturan maka perusahaan akan dikenakan sanksi.

4. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

a. Pemahaman karyawan

Menunjukkan tingkat pemahaman kesadaran atas peraturan atau ketetapan perusahaan kepada karyawan dalam bekerja.

b. Penyelesaian pekerjaan

Menunjukkan tingkat kesesuaian menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan perusahaan berupa pencapaian target.

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

a. Memiliki sikap yang baik

Seorang karyawan haruslah memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam perusahaan, baik terhadap atasan maupun rekan dalam bekerja guna menciptakan situasi kerja yang nyaman

2.1.5 Semangat Kerja

2.1.5.1 Definisi Semangat Kerja

Beberapa ahli telah mendefinisikan semangat kerja sebagai berikut. Menurut Nitisemito (dalam Karsini et al., 2016):

“Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif”.

Definisi semangat kerja menurut Sri Widodo (dalam Karsini et al., 2016):

“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”.

Definisi semangat kerja menurut Hasibuan (dalam Pratama dan Wardani, 2018):

“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”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan perusahaan. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat taat terhadap disiplin pun akan meningkat.

2.1.5.2 Pentingnya Semangat Kerja

Dengan adanya semangat kerja tersebut, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya apabila setiap organisasi selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai kesadaran yang tinggi akan perusahaannya, maka karyawan tersebut akan sangat diharapkan memiliki moral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakikatnya adalah perwujudan dari moral kerja yang tinggi.

Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dengan motivasi yang tepat diberikan kepada karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya, karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan pribadi para karyawan tersebut terpelihara juga.

2.1.5.3 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 mendatangkan kerugian pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mengukur semangat kerja.

Menurut Nitisemito (dalam Karsini, Paramita, dan Minarsih, 2016) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

1. Absensi

Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran 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 sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3. Kepuasan kerja

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

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam praktiknya 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.

Dari pendapat para ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor di atas sangat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan faktor-faktor tersebut. Apabila semangat kerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi bukanlah sesuatu masalah karena hal ini merupakan harapan dari organisasi, tetapi jika semangat menurun dan berada pada tingkat yang rendah maka akan sangat merugikan pihak perusahaan. Sehingga sangat penting apabila semangat dalam bekerja terus terjaga.

2.1.5.4 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja karyawan 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 sebab 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 Nitisimito (dalam Nasution, 2019) cara-cara tersebut antara lain:

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan harusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian cukup di sini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Sehingga para karyawan dapat terjamin keuangannya dalam bekerja.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

3. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal tersebut, maka perlu perusahaan sekali-kali menciptakan suasana santai dan rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan yang lainnya.

4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidakpastian dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan bisa tidak maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

5. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan tumbuh apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan. Cara lain yang sering digunakan perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

6. Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dalam bekerja.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja yang tinggi adalah suatu kondisi yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Untuk mengetahui apakah seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi atau rendah maka dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlibat dalam sikap sehari-hari. Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (dalam Kusuma, 2016), semangat kerja karyawan berkaitan dengan:

1. Produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh sebab itu maka harus dibuat standar kerja untuk mengetahui seberapa besar produktivitas kerja. Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

- a. Profesional dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Tidak menunda pekerjaan
- c. mempercepat pekerjaan

2. Tingkat absensi

Ketika tingkat absensi rendah, maka dapat dipastikan bahwa hal tersebut merupakan indikasi dari semangat kerja karyawan. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu :

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

3. Tingkat perpindahan karyawan (*Labour Turnover*)

Keluar masuknya karyawan yang meningkat terjadi karena tidak senang karyawan dalam bekerja di perusahaan, sehingga mereka akan mencari pekerjaan yang

dianggap sesuai dengan dirinya. Dimensi tingkat perpindahan karyawan (*labour turnover*) diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

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

4. Kerusakan

Naiknya tingkat kerusakan pada saat bekerja dapat dipastikan bahwa perhatian dalam bekerja dan kecerobohan sering terjadi. Dimensi kegelisahan diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- a. Tingkat kerusakan

5. Kegelisahan karyawan

Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluh kesah yang diungkapkan diantara sesama karyawan. Dimensi kegelisahan diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- a. Tingkat kegelisahan

6. Tuntutan dari karyawan

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan. Dimensi tuntutan diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- a. Tingkat tuntutan

7. Pemogokan kerja oleh karyawan

Pemogokan merupakan bentuk perwujudan dan ketidakpuasan dan kegelisahan, apabila hal ini sudah memuncak dan tidak tertahan lagi maka akan menimbulkan tuntutan, dan jika tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa kajian pustaka sebagai landasan berpikir, yang mana kajian pustaka yang penulis gunakan adalah beberapa hasil penelitian orang lain. Berikut merupakan tabel mengenai penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan semangat kerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No. | Judul | Peneliti | Kesimpulan | Kesamaan dan Perbedaannya |
|-----|---|--|--|---|
| 1. | “Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresna Muda Sejati Cabang Surabaya” | Natasha Callista Universitas Kristen Petra 2016 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi SDM yang meliputi <i>motives, traits, self- concept, knowledge</i>, dan <i>skills</i> secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya sehingga hipotesis pertama (H1) dapat diterima. 2. Kompetensi SDM yang meliputi <i>motives, traits, self- concept, knowledge</i>, dan <i>skills</i> secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya. | Persamaan variabel yang digunakan yaitu kompetensi, perbedaannya tidak meneliti variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |
| 2. | “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan” | <ol style="list-style-type: none"> 1. I Gde Made Kusuma Jaya 2. I Gde Adnyana Sudibya 3. I Nyoman Sudharma Universitas Udayana 2017 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. | Persamaan variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan semangat kerja. Perbedaannya tidak meneliti variabel kompetensi dan disiplin kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |
| 3. | “Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Harian Lepas di PT. Temprina Media Grafika Semarang” | <ol style="list-style-type: none"> 1. Eko Sulitiyono 2. Patricia Dhiana Paramita 3. Leonardo Budi Hasiholan Unpand Semarang 2016 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel disiplin kerja terhadap semangat kerja 2. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel kemampuan kerja terhadap semangat kerja. 3. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel pendidikan terhadap semangat kerja | Persamaan variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan semangat kerja. Perbedaannya tidak meneliti variabel kompetensi dan lingkungan kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |

| | | | | |
|----|---|--|---|--|
| 4. | “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan” | 1. Diah Indriani Suwondo 2. Eddy Madiono Sutanto Universitas Kristen Petra 2015 | 1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. | Persamaan variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja. Perbedaannya tidak meneliti variabel kompetensi dan semangat kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |
| 5. | “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai” | Maria S. Sampe Universitas Hasanuddin 2015 | 1. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja 2. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa pengetahuan secara positif, signifikan dan dominan terhadap kinerja pustakawan 3. Secara parsial menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pustakawan 4. Secara parsial menunjukkan bahwa sikap berpengaruh terhadap kinerja pustakawan | Persamaan variabel yang digunakan yaitu kompetensi. Perbedaannya tidak meneliti variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan semangat kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |
| 6. | “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan” | 1. Noor Rika Dinata Inbar 2. Endang Siti Astuti 3. M. Cahyo Widyo Sulityo Universitas Brawijaya 2018 | 1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja 2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan 3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan | Persamaan variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan semangat kerja. Perbedaannya tidak meneliti variabel kompetensi, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |

| | | | | |
|-----|--|--|---|--|
| 7. | “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” | 1. A. Aji Budianto 2. Amelia Katini Universitas Pamulang 2019 | 1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai | Persamaan variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja. Perbedaannya tidak meneliti variabel kompetensi, disiplin kerja dan semangat kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |
| 8. | “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan” | 1. Daniel Alexander Chandra 2. Roy Setiawan Universitas Kristen Petra 2018 | 1. Lingkungan kerja khususnya pada indikator penerangan di dalam ruangan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan 2. Iklim organisasi khususnya pada indikator terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan 3. Lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan | Persamaan variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja. Perbedaannya tidak meneliti variabel kompetensi, disiplin kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |
| 9. | “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan” | 1. Burhannudin 2. Mohammad Zainul 3. Muhammad Harlie Universitas Islam Kalimantan 2019 | 1. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan 3. Komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan | Persamaan variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Perbedaannya tidak meneliti variabel kompetensi, semangat kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |
| 10. | “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan” | Syaiffudin Fahmi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kartanegara Malang 2016 | 1. Kesimpulan pada penelitian ini bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja 2. konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja 3. konflik kerja berpengaruh lebih dominan yang berpengaruh paling lebih dominan terhadap semangat kerja | Persamaan variabel yang digunakan yaitu semangat kerja. Perbedaannya tidak meneliti variabel kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |

| | | | | |
|-----|---|---|---|--|
| 11. | “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja” | 1. Abdul Aziz Nugraha Pratama 2. Aprina Wardani Universitas Sebelas Maret 2018 | 1. kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Semangat kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | Persamaan variabel yang digunakan yaitu semangat kerja. Perbedaannya tidak meneliti variabel kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |
| 12. | “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan” | Eigis Pramularso BSI Jakarta 2018 | 1. Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | Persamaan variabel yang digunakan yaitu kompetensi. Perbedaannya tidak meneliti variabel, lingkungan kerja, disiplin kerja, semangat kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |
| 13. | Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening” | 1. Miftahul Ainun Naim Basori 2. Wawan Prahawani 3. Daenulhay Universitas Sultan Ageng Tirtayasa 2017 | 1. Terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja 2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja 3. Tidak terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan | Persamaan variabel yang digunakan yaitu kompetensi, lingkungan kerja. Perbedaannya tidak meneliti variabel disiplin kerja, semangat kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |
| 14. | “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” | Hari Mulyadi Universitas Pendidikan Indonesia 2015 | 1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja 3. Secara simultan motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan | Persamaan variabel yang digunakan yaitu kompetensi. Perbedaannya tidak meneliti variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, semangat kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |

| | | | | |
|-----|---|--|--|---|
| 15. | “Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan” | Yordy Wisnu Kusuma Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya 2016 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja dan insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja 2. variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah motivasi kerja dibandingkan variabel lainnya | Persamaan variabel yang digunakan yaitu semangat kerja. Perbedaannya tidak meneliti variabel kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan tempat penelitian berbeda dengan peneliti. |
|-----|---|--|--|---|

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan tentunya ingin mencapai tujuan operasionalnya. Dalam mencapai tujuannya, diperlukan sumber daya yang handal dan berkualitas, hal ini harus didukung dengan kondisi lingkungan yang baik dan sikap disiplin yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja yang optimal. Ketika fasilitas lingkungan dan situasi kompetensi yang baik, tentunya akan menambah semangat kerja bagi setiap karyawannya.

Menurut Spencer dan Spencer (dalam Pramularso, 2018) mendefinisikan kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, karyawan harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Callista (2016) menunjukkan kompetensi SDM secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi semangat kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat 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 Sedarmayati (dalam Budianto dan Katini, 2019) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun indikator menurut Sedarmayanti (dalam Budianto dan Katini, 2019) sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara Bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan Kerja
7. Hubungan karyawan

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap semangat kerja karyawan yang dilakukan oleh Sudibya dan Sudharma (2017) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

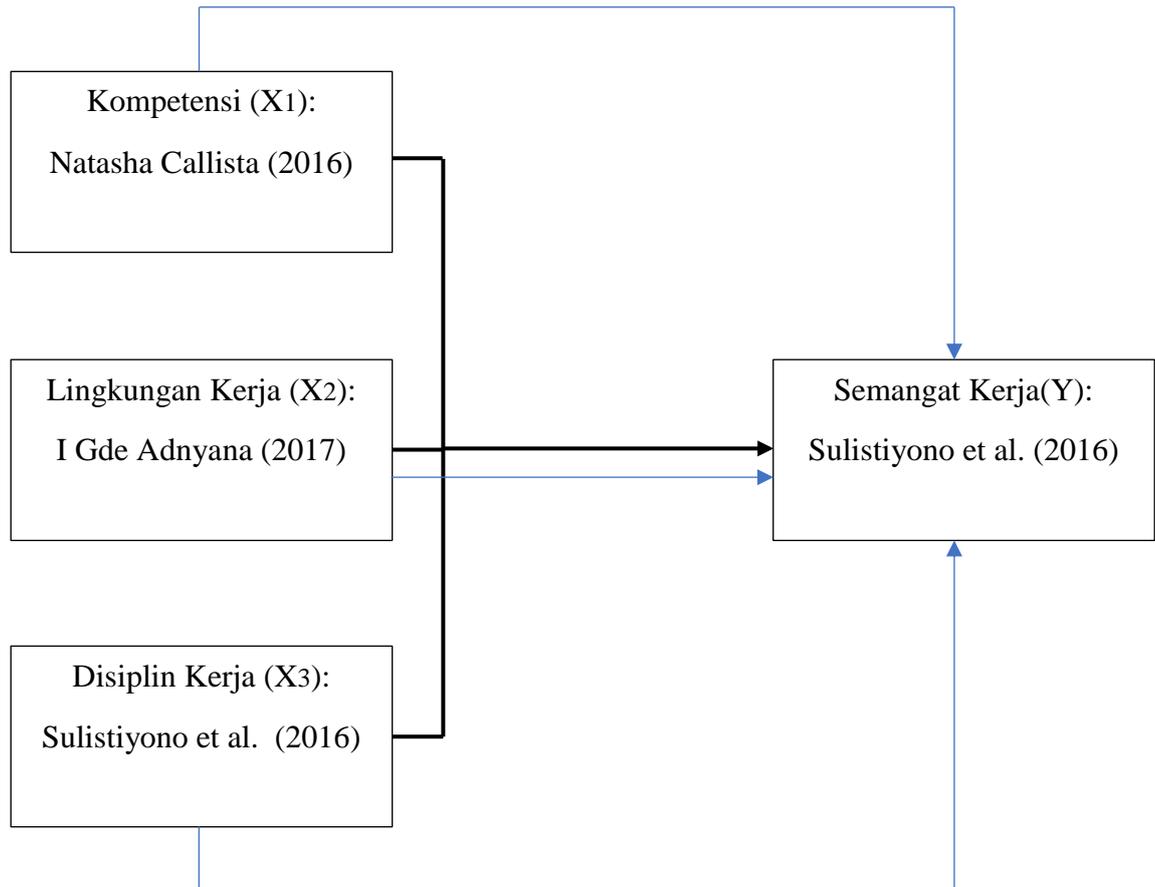
Tingkat kedisiplinan karyawan tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

Adapun indikator disiplin menurut Singodimedjo (dalam Burhannudin et al., 2019) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap aturan lainnya di perusahaan

Senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulistiyono et al. (2016) menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel disiplin kerja terhadap semangat kerja. Artinya jika disiplin kerja semakin baik maka semangat kerja akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, kerangka pemikiran untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Skema Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian di mana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. (Sugiyono, 2014). Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik suatu hipotesis penelitian sebagai berikut: **“Kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk.”**.