

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Lingkungan Kerja

2.1.1. Definisi Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja dapat dipahami sebagai tempat di mana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam proses tersebut, setiap individu akan berinteraksi dengan berbagai faktor yang ada di sekitarnya. Kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Segala hal yang berkaitan dengan pekerja serta mempengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas disebut sebagai lingkungan kerja Ferawati (2017) Semakin baik situasi tempat kerja, semakin tinggi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan

Farizki (2017) menambahkan bahwa lingkungan kerja juga mencerminkan sejauh mana tempat kerja mampu memenuhi kebutuhan karyawan. Hal ini dapat terlihat dari bagaimana karyawan menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Baik buruknya kondisi kerja berpengaruh pada cepat atau lambatnya pekerjaan dapat diselesaikan. Perusahaan yang mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan akan memperoleh keuntungan, karena dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif serta menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Lewa, n.d.(2015) lingkungan kerja yang dirancang dengan baik akan membuat tenaga kerja selaras dengan lingkungannya. Suasana kerja yang aman, sehat, dan nyaman memungkinkan karyawan memberikan hasil kerja terbaik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung justru dapat menurunkan produktivitas serta efisiensi karyawan.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat karyawan menjalankan tugasnya, di mana berbagai kondisi di sekitarnya turut memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang tidak nyaman berpotensi menghambat produktivitas, sedangkan lingkungan yang mendukung akan meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Oleh karena itu,

perusahaan perlu berupaya menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif agar karyawan dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki.

2.1.2. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) membagi indikator lingkungan kerja menjadi dua kategori utama, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Aspek fisik mencakup berbagai kondisi di sekitar area kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan maupun kinerja karyawan. Beberapa komponen yang termasuk di dalamnya antara lain pencahayaan, suhu, kelembapan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, kebersihan, getaran, kombinasi warna, tata ruang, serta sistem keamanan kerja.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Aspek non-fisik berkaitan dengan elemen-elemen sosial di tempat kerja, seperti hubungan antara karyawan dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Komunikasi dan interaksi yang terjalin dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, lingkungan kerja dapat disimpulkan terdiri dari dua aspek utama, yaitu fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik lebih menekankan pada kondisi nyata di sekitar tempat kerja, seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, kebisingan, dan tata ruang. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik berhubungan dengan dinamika sosial, misalnya relasi antar karyawan maupun dengan pimpinan. Kedua aspek tersebut memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mampu mendorong produktivitas karyawan.

2.1.3. Aspek Lingkungan kerja

Sebagaimana dinyatakan oleh Affandi (2018), lingkungan kerja dapat diuraikan menjadi beberapa komponen penting, antara lain:

1. Pelayanan kerja: Ini adalah aspek yang paling krusial dan harus diperhatikan oleh setiap organisasi untuk karyawannya. Pelayanan yang optimal dapat meningkatkan motivasi karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas, dan mempertahankan reputasi positif

perusahaan melalui peningkatan kinerja dan sikap profesional karyawan. Jenis layanan yang dimaksud termasuk:

- a. Penyediaan makanan dan minuman,
- b. Layanan medis dan dukungan kesehatan,
- c. Sarana pendukung sederhana seperti toilet di tempat kerja dan fasilitas lainnya

2. Keadaan Lingkungan Kerja: Manajemen perusahaan harus berusaha semaksimal mungkin untuk membuat lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan merasa nyaman saat bekerja. Pencahayaan yang cukup, suhu yang tepat, pengendalian tingkat kebisingan, pilihan warna yang nyaman, dan ruang kerja yang memadai untuk pergerakan dan keselamatan karyawan adalah komponen yang mendukung lingkungan kerja ini.

3. Interaksi Karyawan: Hubungan yang terjadi di antara karyawan sangat memengaruhi seberapa efisien mereka bekerja. Hubungan antar karyawan sangat terkait dengan motivasi, semangat dalam bekerja, dan komunikasi yang positif. Jika hubungan ini tidak baik, semangat dan motivasi kerja dapat menurun, yang pada akhirnya dapat menghambat produktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari tiga komponen utama: fasilitas pendukung, suasana kerja, dan interaksi antar karyawan. Berbagai layanan yang bertujuan untuk meningkatkan kesehatan karyawan termasuk konsumsi dan layanan kesehatan. Kondisi fisik yang mempengaruhi kenyamanan di tempat kerja termasuk pencahayaan yang memadai dan suhu ruangan yang ideal. Namun, interaksi antar karyawan sangat penting untuk menjaga semangat dan efektivitas kerja. Ketiga komponen ini saling berhubungan dalam membuat lingkungan kerja nyaman dan mendukung produktivitas perusahaan dan karyawan.

2.1.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Darmawan (2019), ada sejumlah komponen yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja suatu perusahaan.

1. Penerangan di Area Kerja

Agar para pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan aman dan nyaman,

aspek pencahayaan harus diperhatikan dengan baik. Penerangan berfungsi untuk memastikan area kerja cukup terang sehingga setiap tugas dapat dilakukan secara optimal. Pencahayaan yang memadai akan meningkatkan efisiensi kerja, sementara pencahayaan yang kurang baik dapat berdampak negatif pada produktivitas.

1. Temperatur di Lingkungan Kerja

Setiap individu memiliki tingkat suhu tubuh yang berbeda, begitu pula kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan suhu lingkungan. Oleh karena itu, pengelolaan temperatur yang sesuai sangat penting dalam menjaga kenyamanan serta kesejahteraan karyawan saat bekerja.

2. Tingkat Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembapan udara di lingkungan kerja juga menjadi salah satu elemen yang mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan pekerja. Kadar uap air yang terdapat di udara dapat berdampak langsung pada kondisi fisik karyawan, sehingga perlu pengaturan yang tepat agar lingkungan kerja tetap mendukung produktivitas. Ventilasi Udara di Area Kerja

3. Aliran udara yang baik menjadi salah satu elemen urgensi menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Sirkulasi udara yang optimal membantu mengurangi polusi udara dalam ruangan serta mencegah penyebaran bau tidak sedap atau gas berbahaya yang dapat mengganggu kesehatan pekerja.

4. Gangguan Suara di Lingkungan Kerja

Tingkat kebisingan tinggi dapat mengurangi konsentrasi dan menghambat penyelesaian tugas pekerja. Oleh karena itu, dalam pekerjaan yang membutuhkan fokus tinggi, perusahaan harus mengendalikan atau meminimalkan tingkat suara di lingkungan kerja agar tidak mengganggu produktivitas.

5. Aroma Tidak Sedap

Kehadiran bau yang mengganggu di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan serta menghambat efektivitas kerja karyawan. agar menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, perusahaan harus mencari solusi untuk mengatasi dan penghilangan aroma tidak sedap yang

berpotensi mengganggu kesejahteraan pekerja.

6. Tata Ruang dan Estetika Kantor

Faktor estetika seperti pemilihan warna, desain interior, pengaturan furniture, serta tata letak peralatan kerja dapat memberikan dampak psikologis bagi karyawan. Dekorasi yang menarik dan fungsional dapat menciptakan suasana yang lebih nyaman serta mendukung peningkatan produktivitas kerja.

7. Penggunaan Musik di Tempat Kerja

Mendengarkan musik yang tepat saat bekerja dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan. Musik yang sesuai juga dapat menciptakan suasana yang lebih santai dan membantu mengurangi tingkat stres di lingkungan kerja.

8. Keamanan dan Perlindungan Kerja

Keselamatan kerja menjadi hal yang harus diprioritaskan oleh perusahaan dalam rangka melindungi kesejahteraan karyawan. Tindakan yang dapat dilakukan misalnya dengan menghadirkan petugas keamanan atau sistem pengamanan agar lingkungan kerja terhindar dari potensi risiko.

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa elemen yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah pencahayaan, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, aroma tidak sedap, dekorasi, musik, serta keselamatan kerja. Pencahayaan, suhu, kelembaban, dan sirkulasi udara memengaruhi kenyamanan serta kesehatan pekerja. Kebisingan dan aroma tidak enak bisa mengganggu fokus dan efisiensi kerja. Hiasan dan irama di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan, sementara keselamatan kerja menjamin kondisi yang aman bagi karyawan di perusahaan.

2.2.5. Pengukuran Lingkungan kerja

Tabel 2. 1 Alat Ukur Lingkungan Kerja

Alat Ukur	Peneliti	Tahun	Jumlah Item	Reliabilitas
Skala Lingkungan Kerja	<i>Ristania Ria</i>	2024	6	0,748
Skala Lingkungan Kerja	Amelia dkk.	2022	40	0,910
Skala Lingkungan Kerja	Gultom dkk.	2020	22	0,875
Skala Lingkungan Kerja	Sudarmo dkk.	2018	25	0,890
Skala Lingkungan Kerja	Nafi	2017	30	0,912
Skala Lingkungan Kerja	Suryanto, dkk.	2015	35	0,921

Berdasarkan Tabel 2. 1, Alat Ukur lingkungan kerja yang dikembangkan oleh beberapa peneliti memiliki jumlah butir yang bervariasi, yakni antara 6 hingga 40 item. Tingkat reliabilitas yang diperoleh juga beragam, mulai dari 0,748 sampai 0,921, yang secara umum menunjukkan reliabilitas tinggi. Skala dengan reliabilitas paling tinggi ditemukan pada penelitian Suryanto, dkk. (2015) sebesar 0,921, sedangkan reliabilitas terendah terdapat pada skala yang disusun oleh Ristania Ria (2024) sebesar 0,748. Dengan demikian, meskipun terdapat perbedaan jumlah item dalam tiap skala, mayoritas instrumen yang ada sudah teruji baik dan dapat dijadikan acuan dalam mengukur lingkungan kerja

2.2. Semangat Kerja Karyawan

2.2.1. Definisi Semangat Kerja Karyawan

Motivasi dalam bekerja memegang peranan penting dalam mendorong seseorang untuk berkarya serta berinovasi dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaannya secara optimal dan efisien. Semangat kerja dapat dipahami sebagai motivasi dan komitmen individu dalam menyelesaikan tugas dengan disiplin guna memperoleh hasil terbaik (Hasibuan, 2013). Energi positif dari semangat kerja mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif, bersikap kreatif, serta menjaga produktivitas di tempat kerja.

Sebaliknya, penurunan semangat kerja biasanya tercermin melalui berkurangnya hasil kerja, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, tingginya perputaran tenaga kerja, kerusakan peralatan yang lebih sering terjadi, serta munculnya rasa tidak puas dan keluhan berulang. Jika kondisi ini tidak segera diatasi, maka dapat berkembang menjadi masalah serius bahkan berujung pada mogok kerja.

Marpaung (2013) menjelaskan semangat kerja sebagai keinginan sekelompok individu untuk bekerja sama dengan penuh antusiasme dalam mencapai tujuan bersama. Sementara itu, Pohan (2017) menekankan bahwa semangat kerja merupakan faktor individu yang mempengaruhi produktivitas, sedangkan kompensasi merupakan faktor organisasi yang turut berpengaruh terhadap hasil kerja. Indikator semangat kerja dapat terlihat melalui kehadiran, kedisiplinan, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Pandangan serupa dikemukakan Agustini (2011) yang menyebut semangat kerja sebagai refleksi sikap disiplin dan komitmen, serta Badriyah (2015) yang mendefinisikannya sebagai kondisi penyelesaian tugas dengan lebih cepat dan baik.

Leighen dalam Moekijat (2016) menegaskan bahwa semangat kerja mencerminkan kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan konsistensi dan energi tinggi demi mencapai tujuan bersama. Busro (2018) menambahkan bahwa semangat kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui dorongan psikologis yang positif. Dengan demikian, semangat kerja dapat dimaknai sebagai dorongan internal yang menumbuhkan tekad, kesungguhan, serta kesediaan individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan giat, disiplin, dan bertanggung jawab, sekaligus membangun kerja sama yang harmonis di dalam organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan kondisi di mana seseorang memiliki motivasi, tanggung jawab, serta komitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal. Semangat kerja yang tinggi mendorong produktivitas, efisiensi, dan kolaborasi antar

karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor yang mencerminkan semangat kerja meliputi kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu, serta hubungan kerja yang harmonis. Apabila organisasi mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka produktivitas akan meningkat, absensi dan turnover menurun, serta penyelesaian pekerjaan dapat berlangsung lebih cepat dan berkualitas.

2.2.2. Cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja

Setiap perusahaan perlu berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan semangat kerja karyawan karena hal ini memiliki dampak langsung terhadap produktivitas. Menurut Nitisemito yang dikutip oleh Arif B. Rudianto dan Atty T. Juniarti (2018), terdapat beberapa cara agar bisa dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut, yaitu:

1. Membuat lingkungan kerja nyaman

Lingkungan kerja yang bersih, rapi, memiliki pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara baik, serta ergonomis akan mendukung suasana kerja kondusif. Hal ini dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan.

2. Memberikan penghargaan dan apresiasi

Pengakuan atas kontribusi karyawan melalui bonus, insentif, maupun pujian sederhana dapat menumbuhkan rasa dihargai, sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi dan loyal terhadap perusahaan.

3. Menyediakan kesempatan pengembangan diri

Pemberian pelatihan, seminar, atau kesempatan belajar keterampilan baru dapat menumbuhkan semangat kerja karena karyawan merasa dihargai serta memiliki prospek karier yang lebih baik.

4. Meningkatkan komunikasi yang efektif

Komunikasi terbuka antara pimpinan dan bawahan menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Karyawan yang merasa pendapatnya didengar akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. Membangun kebiasaan kerja yang positif

Kebiasaan kerja yang merangkul, saling mendukung, serta minim konflik akan menciptakan suasana kerja yang sehat. Kondisi ini dapat

meningkatkan motivasi, kreativitas, serta loyalitas karyawan.

6. Menyeimbangkan beban kerja dan waktu istirahat

Beban kerja berlebih dapat memicu stres dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberi waktu istirahat yang memadai, termasuk cuti atau kegiatan rekreasi agar karyawan terhindar dari burnout.

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan semangat kerja dapat dicapai melalui pemberian gaji yang layak, pemenuhan kebutuhan rohani karyawan, serta penciptaan suasana kerja yang santai agar tidak menimbulkan kejenuhan. Selain itu, perusahaan juga dapat menempatkan karyawan sesuai bidang keahliannya, memberikan rasa aman terkait masa depan, serta menyediakan fasilitas yang memadai. Langkah-langkah ini dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap perusahaan.

2.2.3. Aspek Semangat Kerja

Menurut Busro (2018) semangat kerja dapat dicerminkan melalui beberapa aspek, antara lain:

1. Disiplin Tinggi

Individu yang disiplin akan mematuhi aturan dan ketentuan organisasi. Sikap disiplin ini secara langsung mendukung peningkatan semangat kerja.

2. Kemampuan Bertahan Kerja

Karyawan dengan semangat tinggi tidak mudah menyerah saat menghadapi tantangan pekerjaan. Mereka mampu terus maju meskipun menghadapi kesulitan atau kegagalan dalam menyelesaikan tugas.

3. Ketahanan Menghadapi Frustrasi

Semangat kerja yang tinggi juga ditunjukkan oleh kemampuan individu untuk tetap optimis dan tidak mudah frustrasi. Sikap positif ini membantu mereka tetap termotivasi dan menjaga konsistensi kinerja.

4. Semangat Bekerja dalam Tim

Kemampuan bekerja sama dalam kelompok menjadi indikator penting semangat kerja. Semakin baik kemampuan kolaborasi seseorang, semakin tinggi pula motivasi dan semangat kerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan dapat terlihat melalui disiplin yang tinggi, kemampuan bertahan menghadapi kesulitan, ketahanan terhadap frustrasi, dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Karyawan yang disiplin cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas, sementara ketahanan dan optimisme membantu mereka tidak mudah menyerah. Selain itu, kemampuan berkolaborasi dalam tim turut meningkatkan motivasi kerja, karena kerja sama yang baik mendorong semangat kerja yang lebih tinggi.

2.2.4. Indikator Semangat Kerja

Menurut Laksarini (2018), terdapat beberapa indikator yang dapat menggambarkan semangat kerja, yaitu tingkat kehadiran, produktivitas kerja, ketenangan saat bekerja. Menurut Nitisemito (2010) indikator semangat kerja meliputi:

- a.). Naiknya produktivitas karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung mengimplementasikan tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan secara sengaja, sehingga harus dibuat standar kerja mengetahui produktivitas karyawan tinggi atau tidak melalui indikator tidak menunda pekerjaan, profesional dalam penyelesaian pekerjaan dan mempercepat pekerjaan.
- a.) Tingkat absensi rendah
Salah satu indikasi peningkatan semangat kerja bahwa tingkat absensi seluruh karyawan rendah dengan indikator terlambat, cuti, alfa, sakit.
- b.) *Labor Turn Over*
Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun ialah indikasi peningkatan semangat kerja akibat kesenangan bekerja. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi bisa mengganggu jalannya perusahaan.

Indikator *Labor Turn Over* yaitu:

- 1. Setia pada perusahaan
- 2. Senang bekerja didalam perusahaan
- c.) Jika kegelisahan berkurang, semangat kerja terjadi peningkatan. Hal ini dapat dilihat melalui ketidaktenangan, keluhan dan hal lainnya. Indikator berkurangnya kegelisahan yakni tenang dalam bekerja, puas bekerja, nyaman dan aman bekerja, korelasi kerja yang harmonis.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator semangat kerja karyawan dapat dilihat dari produktivitas kerja, tingkat kehadiran, dan ketenangan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi akan menyelesaikan tugas dengan profesional, tidak menunda pekerjaan, serta menunjukkan tingkat absensi yang rendah. Selain itu, loyalitas terhadap perusahaan, kenyamanan dalam bekerja, serta minimnya kegelisahan juga menjadi tanda meningkatnya semangat kerja. Faktor-faktor ini sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2.2.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor yang mempengaruhi lemahnya semangat kerja menurut Nitisemito (2010) :

1. Minimnya Kepatuhan dalam Bekerja

Tidak adanya kedisiplinan dapat berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas, sehingga setiap karyawan diharapkan mampu menyelesaikan tanggung jawabnya dengan tepat waktu.

2. Penugasan Karyawan yang Tidak Sesuai

Menempatkan pekerja pada posisi yang tidak sesuai keahliannya dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja karena tugas yang diberikan tidak sejalan dengan kompetensi mereka.

3. Lingkungan kerja yang tidak nyaman

Lingkungan kerja yang tidak nyaman bisa mengurangi fokus dan produktivitas karyawan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal.”

4. Gaji yang Tidak Memadai

Penghasilan yang terlalu kecil dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja karena kebutuhan hidup tidak dapat terpenuhi, sehingga pekerja kehilangan semangat dalam menjalankan tugasnya.

5. Kepemimpinan yang Tidak Efektif

Cara memimpin yang otoriter dan hanya berorientasi pada kepentingan perusahaan tanpa memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat membuat semangat kerja menurun drastis.

6. Minimnya Akses terhadap Informasi

Kurangnya informasi yang diberi pada karyawan dapat memperlambat penyelesaian tugas, karena mereka tidak memiliki pemahaman yang cukup mengenai pekerjaan yang harus dilakukan.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan Semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkannya. Faktor-faktor yang dapat menurunkan semangat kerja yaitu adalah kurangnya disiplin, penempatan karyawan yang tidak sesuai, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung bagi karyawan, upah yang rendah juga dapat membuat para karyawan kehilangan motivasi untuk bekerja, gaya kepemimpinan yang buruk dalam perusahaan, terutama yang otoriter dan tidak memperhatikan kesejahteraan para karyawannya dapat berdampak negatif sehingga kurangnya informasi dalam pekerjaan dapat memperlambat proses kerja yang ada dan menurunkan semangat para karyawan. Perusahaan harus memiliki kemampuan mengatasi faktor-faktor tersebut agar motivasi karyawan semakin meningkat, yang pada akhirnya bisa meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan.

2.2.6. Pengukuran Semangat Kerja

Tabel 2. 2 Alat Ukur Semangat Kerja

<i>Alat Ukur</i>	<i>Peneliti</i>	<i>Tahun</i>	<i>Jumlah item</i>	<i>Reliabilitas</i>
Skala Semangat Kerja	Ferli E.	2017	16	0,974
Skala Semangat Kerja	Wijaya & Putri	2021	25	0,875
Skala Semangat Kerja	Lestari, dkk.	2019	28	0,890
Skala Semangat Kerja	Suryanto, dkk	2018	35	0,921
Skala Semangat Kerja	Prasetyo, dkk.	2023	30	0,902

Berdasarkan Tabel 2.2 mengenai alat ukur semangat kerja, terlihat bahwa sejumlah peneliti telah mengembangkan instrumen dengan jumlah item dan reliabilitas yang bervariasi. Ferli E. (2017) menyusun skala semangat kerja dengan 16 item dan menghasilkan reliabilitas sebesar 0,974 yang termasuk kategori sangat tinggi. Selanjutnya, Wijaya dan Putri (2021) mengembangkan skala dengan 25 item

yang memiliki reliabilitas 0,875. Lestari dkk. (2019) menyusun skala dengan 28 item dan reliabilitas 0,890. Suryanto dkk. (2018) menyusun instrumen dengan 35 item yang memiliki reliabilitas 0,921, sedangkan Prasetyo dkk. (2023) mengembangkan skala berjumlah 30 item dengan reliabilitas 0,902.

2.3. Sumber Daya Manusia

2.3.1. Definisi Sumber Daya Manusia

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Surya Kencana Agung Plantation. Karyawan adalah individu yang sudah memasuki usia matang dalam upaya menjalankan tugas dan fungsi untuk memberikan pelayanan barang ataupun jasa sesuai permintaan masyarakat (Subri, 2002). Sedangkan menurut Hasibuan (2002), karyawan adalah orang yang menyediakan jasa dan barang yang nantinya akan diberikan imbalan sesuai dengan kesepakatan individu dan perusahaan.

Berdasarkan teori yang ada, dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan sekumpulan individu yang dapat membantu perusahaan dengan cara memberikan tenaga kerja dalam bentuk jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan dibayar sesuai dengan hasil kerja karyawan di tempat kerja

2.3.2. Aspek Sumber Daya Manusia

Menurut Dewi (2016), sumber daya manusia memiliki beberapa aspek penting, yaitu:

1. Kompetensi

Kompetensi mencakup kemampuan pribadi yang dapat diukur dan penting untuk diterapkan dalam pekerjaan. Indikator kompetensi meliputi pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan perilaku (attitude).

2. Motivasi

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri karyawan yang memengaruhi semangat mereka dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Loyalitas

Loyalitas mencerminkan sikap karyawan yang memberikan kontribusi positif dalam jangka panjang. Indikatornya termasuk ketaatan dan kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, kejujuran, serta disiplin dalam

bekerja.

Dari penjelasan itu, dapat disimpulkan bahwa ada empat aspek utama dalam sumber daya manusia, yaitu kemampuan, motivasi, loyalitas, dan disiplin kerja. Apabila keempat aspek ini diimplementasikan secara maksimal, produktivitas karyawan akan bertambah

2.4. Dinamika Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap semangat karyawan. Karyawan yang merasa tidak nyaman cenderung kurang termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang aman dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, mengoptimalkan penggunaan waktu, serta membentuk sikap positif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi interaksi atasan-bawahan, hubungan sosial antar rekan kerja, serta elemen fisik dan non-fisik di tempat kerja.

George dalam Hasibuan (2017) menyatakan bahwa setiap pekerja memiliki kebutuhan khusus di lingkungan kerja, seperti kompensasi yang adil, kesempatan berkembang, penghargaan, stabilitas pekerjaan, kondisi kerja nyaman, perlakuan setara, dan apresiasi atas prestasi. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi faktor yang langsung mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat dan produktivitas karyawan. Lingkungan yang nyaman dan mendukung membuat karyawan lebih termotivasi dan optimis dalam melaksanakan tugas, sementara lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja. Faktor-faktor seperti gaji yang layak, kesempatan pengembangan karier, keamanan kerja, dan pengakuan atas kinerja menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

2.5. Kerangka Teori

