BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Penelitian terdahulu

Skripsi oleh Rizal Alipai[1] "*Pengaruh Kompensasi dan Jenjang karir terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) area Makasar Cabang Monginsidi* "Model hasil dari penelitian ini merupakan,Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan metode observasi, wawancara, kuisioner, dan studi kepustakaan yang dilakukan secara sistematik berdasarkan Tujuan penelitian. Sampel pada penelitian ini adalah 80 orang karyawan PT. PLN (persero) Area Makassar cabang Monginsidi Makassar.Metode analisis yang digunakan yaitu uji F (serempak), uji T (parsial), analisis koefisien determinasi (R2), dan analisis regresi linear berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi lmempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan jenjang karir mempunyai pengaruh yang negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadikan kompensasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Area Makassar cabang Monginsidi Makassar.

[1] rizal alipai " *Pengaruh Kompensasi dan Jenjang karir terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) area Makasar Cabang* Monginsidi"Fakultas ekonomi dan bisnis, makasar 2013.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Skripsi oleh Dwi Septianto,[2] " *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT Pataya Raya Semarang*" hasil dari penelitian ini adalah, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres terhadap kinerja bagi karyawan operasional pada PT. Pataya Raya Semarang. Dimana diajukan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu lingkungan kerja dan stres kerja berperan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan berperan sebagai variabel terikat. Penilitian ini dilakukan dengan metode survey terhadap karyawan operasional pada perusahaan jasa ekspor impor dan dianalisis dengan regresi. Tahap pertama menguji validitas dan reliabilitas pertanyaan setiap variabel. Tahap kedua, meregresi variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Serta variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Namun demikian, stres kerja yang berada pada tingkat rendah sampai sedang akan menciptakan kinerja karyawan yang baik dan akan memperburuk karyawan jika dalam tempo waktu yang sangat lama dan berlebihan.

Tesis oleh Tigor Pangodion[3], " *Pengaruh Penempatan, Kompensasi, Kesempetan Berprestasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan kimia Farma"* hasil dari penelitian ini adalah, variabel penempatan,

---

[2] Dwi Septianto, " *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Pataya Raya Semarang*",Fakultas Ekonomi ,Universitas Dipenegoro Semarang 2010.
[3] Tigor Pangodion, " *Pengaruh Penempatan, Kompensasi, Kesempetan Berprestasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Kimia Farma*",Progam Studi Manajemen, Universitas Udayana Denpasar Bali 2010.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kompensasi, kesempatan berprestasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan Apotik Kimia Farma. variabel penempatan, kompensasi, kesempatan berprestasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan Apootik Kimia Farma. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan Apotik Kimia Farma adalah penempatan. Implikasi dari penelitian ini adalah; semangat kerja karyawan Apotik Kimia Farma, perlu ditingkatkan terutama dalam hal; kerjasama (menyumbangkan tenaga secara sukarela untuk melakukan pekerjaan yang di tugaskan, melaksanakan tugas atau tindakan bekerjasama dengan pegawai di bagian lain) dan kepuasan (merasa puas dapat menyelesaiakn pekerjaan yang bersifat menantang, merasa puas dapat mencari solusi atau pemecahan masalah yang terjadi dalam pekerjaan).

Penempatan karyawan Apotik Kimia Farma, perlu diperbaiki terutama dalam hal; penempatan karyawan sesuai dengan minat yang dimiliki. Disamping hal tersebut dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan Kimia Farma di Bali, maka manajemen perlu memperhatikan: kompensasi karyawan Apotik Kimia Farma, terutama dalam hal; menyediakan fasilitas yang adil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dan pemberian tunjangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Lingkungan kerja pada Apotik Kimia Farma terutama dalam hal; ruang kerja, ventilasi dan kenyamanan ruang kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan ketiga penelitian diatas, penilitian dengan judul "pengaruh jenjang karir dan lingkungan kerja terhadap semangat di Bank Jatim Syari'ah Cabang Darmo Surabaya" memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian yang telah disebutkan diatas dan juga memiliki beberapa kesamaan. Berikut ini ditampilkan dalam bentuk table untuk lebih mudah memahami :

Nama Pegarang	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Rizal Alipai	*Pengaruh Kompensasi dan Jenjang karir terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) area Makasar Cabang Monginsidi*	Sama sama menggunakan metode penelitian dan mengunakan uji product momen,	Peneliti menggunakan tiga variabel sedangkan rizal alipai menggunakan dua variabel
Dwi Septianto	*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT Pataya Raya Semarang*	Sama sama menggunakan metode penelitian dan mengunakan uji product momen,	Peneliti mengambil sebagian karyawan untuk sampel sedangkan dwi septianto mengunakan seluruh karyawan untuk dijadikan sampel
Tigor Pangodion	*Pengaruh Penempatan, Kompensasi, Kesempetan Berprestasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan kimia Farma*	Sama sama menggunakan metode penelitian dan mengunakan uji product momen	Peneliti menggunakan tiga variabel sedangkan tigor pangodian menggunakan enamvariabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Kerangka teori

A. Jenjang karir

Menurut Handoko jenjang karir adalah pola pekerjaan-pekerjaan berurutan yang membentuk karier seseorang. Individu yang kompeten dalam mengelola karir dan yang memiliki sasaran dan rencana yang baik untuk mencapainya.[4] Menurut Tan menyatakan bahwa jenjang karir (*Careeer Development*) merupakan suatu upaya formal yang terencana dan terorganisasi untuk mencapai suatu keseimbangan antara kebutuhan karir seorang individu dengan tuntutan pekerjaan dalam suatu organisasi.[5]

Dari definisi diatas dapat disempulkan bahwa jenjang karir merupakan sebuah peningkatan jabatan yang dilakukan dengan promosi, kemampuan individu karyawan yang bisa menilai seberapa besar karyawan mampu untuk meningkatkan target pekerjaanya, dan keputusan kenaikan jabatan diputuskan dengan cara menilai hasil kinerja karyawan tersebut.

Persaingan global yang ketat, perkembangan teknologi yang berubah dengan cepat, perubahan demografi, fluktuasi ekonomi, dan kondisi-kondisi dinamis lain telah mengharuskan setiap organisasi utnuk dapat beradaptasi, dan bergerak dengan cepat. Perubahan stuktur organisasi akan membawa dampak bagi seiap individu yang ada dalam organisasi. Individu di tuntut untuk

---

[4] Kurniawati Fitri,*Pengaruh Jenjang Karir Dan Tantangan Pekerjaan Terhadap Minta Freshguate Fkip Universitas Riau, T*ahun Iv no 10 november 2013.

[5] Paradistia F Paputungan,*Motivasi Jenjang Karir Dan Displin Kerja Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Di Bank Sulut Cabang Calaca*, Vol 1 No 4 Desember 2013

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengembangkan, dan merealisasikan kompetisinya secara penuh. Organisasi akan memanfaatkan kompetisi yang di berikan kesempatan bagi setiap individu untuk mengembangkan karirnya.[6]

Manajemen karir yang ada dalam organisasi akan menjadi suatu kekuatan dalam upaya untuk mendorong individu agar tumbuh, dan merealisasikan potensinya secara penuh. Organisasi akan memberikan kesempatan untuk semua individu agar tumbuh, dan merealisasikan pontesinya secara penuh serta mengembangkan karirnya. Manajemen karir dalam karir tanpa batas akan diperegunakan oleh individu, untuk meminimalkan ketidaksesuaian penempatan peran, meningkatkan kompetensi dan menempatkan individu dalam posisi kunci(khususnya posisi kepemimpinan). Tujuan manajemen karir ini akan tercapai apabila menghubungkan sistem tenaga kerja dan sistem pasar kerja melalui sistem informasi manajemen.[7]

1. Perencanaan Karir Dalam Organisasi

Perencanaan karir karyawan yang baik tentu membutuhkan sistem yang baik pula. Banyak manfaat yang bisa diambil oleh perusahaan maupun karyawan dari sistem karir yang baik. Salah satu unsur penting dalam Menejemen sumber daya manusia adalah perencanaan karir karyawan. Perencanaan karir karyawan adalah suatu proses yang bertujuan

[6] Ismail, Nawawi Uha, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta. CV Pustaka Jaya,)hlm23
[7] Prof dr.h. ismail nawawi, *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta 2013 hal 40

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

agar karir tenaga kerja dapat dikembangkan dengan bakat, dan kemampuannya sehingga bisa berfungsi dengan baik, dan optimal bagi perusahaan..

Program pembinaan karir yang kurang baik dapat menimbulkan keresahan dalam organisasi. Karyawan akan merasa tidak aman, merasa diperlukan secara tidak jujur, karyawan juga merasa tidak kesempatan yang sama untuk mengambangkan seluruh potensinya untuk kepentingan perusahaan. Selanjutnya karyawan akan merasa kurang puas dengan kebijakan- kebijakan perusahaan, sehingga pada akhirnya akan berdampak negative pada efektifitas dan efektifitas perusahaan.[8]

2. Pengembangan karir secara individual

Secara individual setiap anggota organisasi harus siap mengembangkan dirinya dalam rangka penitian karirnya lebih lanjut.Drs, T, Hani Handoko dalam bukunya mengatakan bahwa ada 6 kegiatan pengembangan karir.[9]

a. Prestasi kerja

Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik karena hal ini mendasari semua kegiatan

[8] Prof dr.h. ismail nawawi, *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta 2013 ha 43
[9] Susilo martoyo,SE, *manajemen sumber daya manusia,*BPFE Yogyakarta, hal 79

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengembangan karir lainya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja.

b. Exposure

Kemajuan karir juga ditentukan oleh exposure, yang berarti menjadi dikenal oleh orang orang yang memutuskan pe\romosi, transfer, dan kesempatan kesempatan karir lainya. Tanpa exposure karyawan yang berprestasi baik, mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran sasaran karirnya.

c. Permintaan berhenti

Hal ini merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran karir apabila ada kesempatan karir di tempat lain, sehingga dengan permintaan berhenti tersebut, yang bersangkutan berpindah tempat atau bekerja, berpindah pindah tempat bekerja tersebut bagi sementara manajer professional merupakan bagian strategi karir.

d. Kesetiaan organisasional

Kesetiaan pada organisasi dimana seseorang bekerja turut menentukan kemajuan karir yang bersangkutan.

e. Mentors dan sponsor

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mentors atau pembimbng karir bila berhasil membimbing karir karyawan atau pengembanagan karir lebih lanjut, maka para mentiors tersebut dapat menjadi sponsor mereka, sposnsor adalah orang dalam organisasi yangdapat menciptakan kesempatan kesempatan pengembangan karir bagi orang lain.

f. Kesempatan kesempatan untuk tumbuh

Apabila karyawan meningkatkan kemampuan, misalkan melalui progam latihan, pengambilan kursus kursus atau penambahan gelar, hal ini berguna bagi departemen personalia dalam mengembangkan sumber daya manusia maupun bagi pencapaian rencana karir karyawan.

2. Proses pengembangan Karir

Proses pengembngn karir adalah suatu proses yang sengaja yang diciptakan perusahaan untuk membanu karyawan agar lebih meningkatkan karir. Karir adalah bagaian yang penting dan akan berubah secara terus menerus terjadi dalam perjalanan dan kehidupan yang bekerja. Proses karir, suatu kerangka yang dibangun dalam upaya karyawan seperti[10]

1) Mengambarkan secara jelas keahlian nilai, tujuan karir serta kebutuhan untuk pengembangan.

[10] Prof dr.h. ismail nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta 2013 hal 79

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Merencanakan untuk mencapai tujuan karir.

3) Secara kontinyu mengevaluasi, merevisi dan meningkatkan rancanga

3. Jenjang Karir Menurut Prespektif Islam

Karir memiliki makna yang berbeda-beda tergantung dari sudut pandangnya masing-masing. Namun demikian, terdapat kesamaan bahwa masalah karier tidak dapat dilepaskan dengan aspek perkembangan, pekerjaan, jabatan, dan proses pengambilan keputusan. Dalam islam menjadikan kerja sebagai tuntutan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang diisytiharkan oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikut darjat atau kasta dan warna kulit. Firman Allah yang bermaksud:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

"Wahai sekalian manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari pada lelaki dan perempuan dan Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan berpuak-puak supava kamu berkenal-kenalan. Sesungguhnya orang yang termulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang taqwa." (surat al-Hujurat: ayat 13)[11]

kerja menurut Islam suatu tuntutan kewajiban yang menyeluruh atas setiap orang yang mampu bekerja untuk mencapai kebahagiaan individu, dan juga masyarakat..

Firman Allah bermaksud:

[11] Al-Qur-an dan Terjemahnya, *Kementrian Agama Ri*, Bandung: CV Mikhraj Khazanah Ilmu hlm 517

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُون

"Dan katakanlah bekerjalah kamu maka allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rosulnya dan orang orang muikmin dan kamu akan dikembalikan kepada allah yang menegtahui yang goib dan yang nyata, lalu diberitakanay kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Qs. Al-Taubah ayat 105)[12]

Islam juga meningkatkan tuntutan kerja itu hingga ke tahap kewajipan agama. Oleh itu tahap iman sentiasa dikaitkan oleh al-Quran dengan amal soleh atau perbuatan baik. Ini bererti Islam itu adalah akidah yang mesti diamalkan dan amalan yang mesti berakidah secara tidak terpisah.

B. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja, menurut Wursanto dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis". Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa.[13]

1. Pengertian lingkungan kerja fisik

Menurut Supardi menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keaadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik, maupun non

[12] Al-Qur-an dan Terjemahnya, *Kementrian Agama Ri*, Bandung: CV Mikhraj Khazanah Ilmu.hal 203
[13] Konradus, Danggur, (2006), "*Keselamatan dan kesehatan Kerja",* PT Percetakan Penebar Swadaya, Jakarta.h 97

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

fisik yang dapat memberikan kesan menyenagkan, mengamnakan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.[14]

Menurut Alex S nitisemito "Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan musik, dan lain-lain."[15]

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja fisik merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, dan akan menumbuhkan semangat kerja karyawan pula. lingkungan kerja merupakan tempat dimana seorang karyawan melaksanakan tugas dengan baik, dan rajin. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja.

Nitisemito menyatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien[16]

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangatlah pentig bagi setiap organisasi perusahaan, dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, maka para karyawan akan lebih semangat bekerja, dan produktivitas pekerjaan akan meningkat lebih tinggi, dengan

---

[14] Aurella potu,*Kepemimpinan Motivasi Dan Ingkungankerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaannegarasulutenggo Dan Malukuutara Dimanado*,vol 1 no 4 desember 2013

[15] Alek S. Nitisemito, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 109

[16] Made nensy dwijayanti, *Pengaruh Kompensensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Vol. 4, No. 12, 2015

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adanya kondisi ruangan yang bagus misalkan, adanya ventilasi udara, ruang kerja yang luas akan menimbulkan kenyaman bagi para karyawan saat melakukan pekerjaanya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

a. Factor factor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah[17]

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Beberapa warna memiliki nilai pemantulan yang berbeda. Contohnya, warna yang lebih terang memantulkan cahaya yang lebih besar begitupun sebaliknya[18]

2. Pengcahayaan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik.

3. Udara,

[17] Alek S. Nitisemito, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 108
[18] Badri Munir Sukoco, 2007, *Manajemen Administrasi Perkantoran Moder*, Erlangga, Jakarta, hal 215

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan[19]

4. Suara bising,

Kebisingan tempat kerja, seperti yang ditemukan dipabrik dan kantor dating dari perkakas, mesin mesin, dan orang orang yang melaksanakan pekerjaan. Kebisingan yang demikian sudah menjadi bagian dari kerja di sbagian besar organisasi[20] Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal.Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut[21]

5. Musik

Musik berpengaruh pada kejiwaan manusia seseorang, bila musik yang diperdengarkan menyenangkan akan timbul suasana gembira yang akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Selain yang menyenangkan bagi karyawan musik yang dipilih juga harus

[19] Badri Munir Sukoco,*Manajemen Administrasi Perkantoran Moder* , 219
[20] Ln jewell & marc siegall, *Psikologi Indrustri* / organisasi modern, hal 297
[21] Alek S. Nitisemito, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 116

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berdampak positif pada pekerjaan sehingga akan meningkatkan produktifitas[22]

6. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

menurut Sedarmayanti :"Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".[23] Menurut Wursanto lingkungan kerja non

[22] Alek S. Nitisemito, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hal 115

[23]Sedarmayanti,2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil.* Bandung: PT. Refika Aditama. Hal. 26

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

fisik sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai "sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja".[24]

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja non fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencangkup perilaku individu seperti cara komunikasi dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja non-fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan oleh manajemen perusahaan

3. Lingkungan kerja menurut prespektif islam

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۖ وَإِذَا قِيلَ انْشُزُوا فَانْشُزُوا
يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya"wahai orang orang yang beriman apabila dikatakan kepadamu berilah kelapangan di majelis majelis , maka lapangkanlah, niscaya allah akan member kelapangan untukmu dan apanila dikatakan " berdirilah kamu" maka berdirilah, niscaya allah meningkangkatkan derajat orang orang yang beriman diantaramu dan orang orang yang diberi ilmu beberapa derajat, dan Allah maha teleti apa yang kamu kerjakan. "(Q.S.Mujadalah 11)[25]

Ayat itu menyatakan bahwa apabila seseorang berada dalam suatu majlis, hendaknya saling meghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain.Termasuk disaat kita berada di kantor tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal soleh untuk

[24]Wursanto, *Dasar Dasar Ilmu Organisasi*.(Yogyakarta:Andi, 2009), hal.262
[25] Al-Qur-an dan Terjemahnya, *Kementrian Agama Ri*, Bandung: CV Mikhraj Khazanah Ilmu.hal 583

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mencukupi kebutuhan hidup kita, dan ayat di atas juga mengajarkan Setiap perbuatan manusia akan dibalas sesuai dengan amal perbuatannya. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan/Institusi dalam menjalankan kegiatannya, selalu memperhatiakan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikkan factor-faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. lingkungan kerja merupakan tempat dimana seorang karyawan melaksanakan tugas dengan baik dan rajin Didalam islam memberikan ketenangan dan kenyamanan didalam sebuah tempat kerja

C. Semangat kerja

1. Pengertian semangat kerja

Menurut Moekijat menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan samar-samar atau kabur di antara anggota-anggota suatu kelompok, masyarakat, atau perkumpulan.[26] Menurut Alex S. Nitisemit menyatakan bahwa: Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.[27] Menurut hasibuan Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.[28]

Dari dfinisi diatas dapat disimpulkan semangat kerja mreupakan suatu pekerjaan yang dilakukan secara giat dan sungguh sungguh untuk

[26] Gilang, Nugraha, *pengaruh insentif financial dan insentif nonfinansial terhadap motivasi dan semangat kerja***,** Vol. 6 No. 2 Desember 2013,hal 3.
[27] Alek S. Nitisemito, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hal 96
[28] Mardjan dunggio,*Semangat Dan Disiplin Kerjaterhadap Produktivitas Kerjakaryawanpada Pt Jasa Raharja Persero,Vol* 1no 4 desember 2013

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mencapai suatu produktivitas yang di inginkan, dalam melakukan pekerjaan karyawan tidak akan terlepas dari semangat kerja, sehingga karyawan akan mampu mengerjakan pekerjaanya dengan sebaik mungkin. semangat ekrja merupakan dorongan seseorang untuk melakukan kegiatan dengan rajin untuk mencapai suatu tujuan yang di inginkan oleh perusahaan maupun karyawan. sehingga pekerjaan akan bias terselaisekan dengan cepat, dan baik. semangat keja yang rendah akan mempengaruhi suatu produktivitas pekerjaan tersebut.

a. Factor factor yang mempengaruhi semngat kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut :

1) Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para karyawan.
2) Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
3) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama.
4) Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai,sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi. Adanya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.[29]

b. Cara Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja

Setiap perusahan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja semaksimal mungkin, dalam batas-batas kemampuan perusahaan tersebut. dikemukakan dalam bukunya nitisemito beberapa cara meningkatkan semangat kerja adalah:[30] 1) gaji yang cukup, 2) memperhatikan kebutuhan rohani,3) Sekali-sekali perlu menciptakan suasana santai,4) Harga diri perlu mendapatkan perhatian,5) Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, 5) Memberikan kesempatan pada karyawan untuk maju, 6) Memperhatikan rasa aman menghadapi masa depan, 7) Mengusahakan karyawan mempunyai loyalitas, 8) Sekali-sekali mengajak karyawan berunding, 9) Pemberian fasilitas yang menyenangkan,

2. Semangat kerja menurut prespektif islam

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan katakanlah bekerjalah kamu maka allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rosulnya dan orang orang muikmin dan kamu akan dikembalikan kepada allah yang menegtahui yang goib dan yang nyata, lalu diberitakanay kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Qs. Al-Taubah ayat 105).[31]

---

[29] Mardjan dunggio,*Semangat Dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,* vol 1 nomor 4, desember 2013.
[30] Alex, S, Nitisemito, 1996, *Manajemen Personalia, Edisi ketiga,* Penerbit Ghalia Indonesia. Hal 101
[31] Al quran dan terjemah, wisma haji tugu bogor hal 203

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Islam adalah agama yang mengatur seluruh aspek kehidupan manusia.Islam bukan hanya menyuruh umatnya untuk beribadah dalam konteks yang sempit seperti ritual saja, tetapi Islam juga menyuruh umatnya untuk beribadah dalam arti yang lebih luas seperti bekerja, berdagang, menuntut ilmu, dan berbagai perintah lainnya. Allah menyuruh umat Islam untuk bekerja. Maka sudah seharusnya sebagai umat Islam mempunyai spirit dan motivasi untuk bekerja keras, agar tidak bergantung kepada siapapun,

D. Pengaruh Anatara Jenjang Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik[32] semangat kerja menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan di antara anggota-anggota suatu organisasi, Apabila mereka merasa baik, bahagia, optimis, kebanyakan orang menggambarkan orang-orang tersebut sebagai mempunyai semangat kerja tinggi. Begitupun sebaliknya Apabila orang-orang suka membantah, menyakitkan hati, kelihatan aneh, merasa dalam kesulitan, dan tidak tenang/tenteram, maka keadaan mereka dapat digambarkan sebagai semangat kerja yang rendah[33]

Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dimiliki karyawan diharapkan tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi semnagt kerja karyawan adalah lingkngan kerja. Menurut Hamid lingkungan kerja dalam setiap perusahaan

[32] Alek S. Nitisemito, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hal 96
[33] Gilang ugroho, *Pengaruh Insentif Financial Dan Insentif Non Financial Terhadap Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan* vol 6 no 2 november 2013

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempunyai peranan penting, karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi dan hasil kerjanya[34].

Dalam suatu Organisasi yang ingin menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, perlu memberikan perhatian pada penataan ruang kerja secara fisik seperti peralatan kerja, penerangan, kebisingan dan kenyamanan, sehingga nantinya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, karena karyawan merasa betah dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan lingkungan kerja ini mampu memberikan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaanya.

Jenjang karir adalah pola pekerjaan-pekerjaan berurutan yang membentuk karier seseorang. Individu yang kompeten dalam mengelola karir dan yang memiliki sasaran dan rencana yang baik untuk mencapainya.[35] Jika jenjang karir dan lingkungan kerja dalam suatu organisasi terbangun dengan baik, maka semangat kerja karyawan pun juga akan baik. Jika semangat kerja karyawan itu baik maka seorang karyawan akan mendapatkan jenjang karir atau penempatan pekerjaan yang baik di perusahaan,

E. Paradigma Penelitian

---

[34] Nur Ratri, Palupiningdyah, *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Islam Banjar Negara,* vol1 no 3 2014

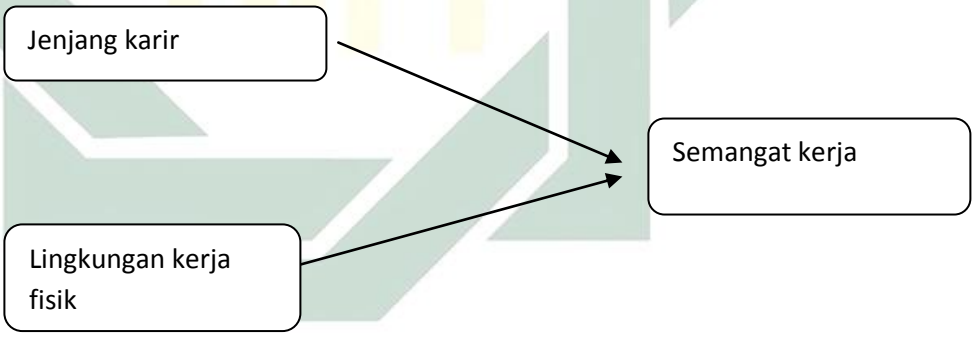
[35] Kurniawati fitri,*Pengaruh Jenjang Karir Dan Tantangan Pekerjaan Terhadap Minta Freshguate Fkip Universitas* riau, tahun Iv no 10 november 2013.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Paradigma penelitian adalah pola hubungan antara variabel yang akan diteliti yang mencerminkan jenis, dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori untuk merummuskan, jenis dan jumlah hipotesis serta teknik analisis statistik yang akan digunakan.[36]

Peneliti kuantitatif dalam melihat hubungan variable terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal) sehingga dalam penelitiannya ada variable independen dan dependen. Dari variable tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variable independen terhadap variable dependen.

Paradigma penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut ini :



F. Hipotesis

a. Hipotesis

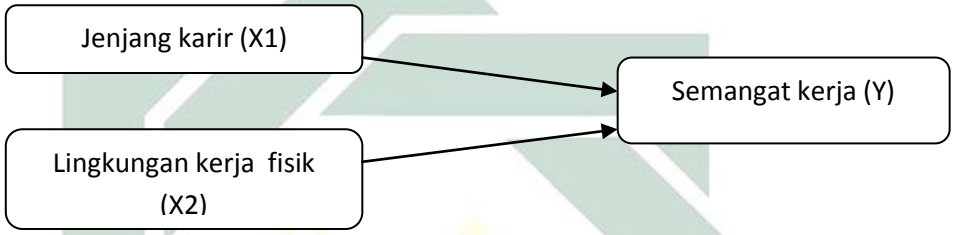
Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru

[36] Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, hal. 42

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.[37]

Adapun hipotesis rumusan masalah adalah sebagai berikut :



Ha : jenjang karir berpengaruh besar terhadap semangat kerja

Ho : jenjang karir tidak berpengaruh besar terhadap semangat kerja

Ha : lingkungan kerja fisik berpengaruh besar terhadap semangat kerja

Ho : lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh besar terhadap semangat kerja

Ha : jenjang karir dan lingkungan kerja fisik berpengaruh besar terhadap semangat kerja.

Ho : jenjang karir dan lingkunagn kerja fisik tidak berpengaruh besar terhadap semangat kerja.

[37] Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, hal. 64

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id