

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan⁶. Dalam hal ini, Lingkungan kerja di bagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Adapun untuk fokus pembahasan pada skripsi ini peneliti menfokuskan pada lingkungan kerja fisik.

2. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut sedarmayanti Lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi keryawan baik secara langsung maupun tidak langsung.⁷ Yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut⁸ :

a. Faktor Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat pertama untuk karyawan yang sehat. Bagi seseorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang ini akan dapat

⁶ Alex s.Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: ghaila Indonesia, 1996), 25

⁷ Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, (bandung, Mandar Maju, 2009) , 26

⁸ Abdul hamid Mursi, *SDM Yang Produktif: Pendekatan Alqur'an Dan Sains*, (Jakarta:Gema Insani Press, 1997), 82

mempengaruhi seseorang untuk bekerja, lebih semangat dan lebih bergairah.

Dalam masyarakat terkenal suatu ungkapan yaitu : “Kebersihan adalah pangkal kesehatan”. Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang apalagi bila didalam perusahaan tersebut terdapat pekerjaan yang menuntut konsentrasi yang cukup tinggi, tidaklah dapat bekerja dengan tenang bila keadaan tempat kerja yang kotor penuh debu atau bau yang tidak enak.

Untuk mengadakan lingkungan yang bersih, semua karyawan harus ikut bertanggung jawab atas kebersihan tersebut, meskipun sudah ada petugas khusus kebersihan yang menanganinya. Misalnya pada waktu ke kamar mandi mereka harus menyiram sampai bersih. Jika perlu dipasang pemberitahuan ditempel di dinding kamar mandi untuk selalu menjaga kebersihan.

b. Penerangan

Penerangan yang baik dalam suatu perusahaan akan membantu dalam melaksanakan atau berhasilnya kegiatan dan penglihatan maupun tenaga serta membantu dalam memberikan semangat kerja.

Dalam tingkat penerangan yang cukup di dalam ruangan kerja karyawan tersebut, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian pelaksanaan kerja dan hasil kerja yang diperoleh para

karyawan perusahaan tersebut akan menjadi lebih baik. Penerangan yang tidak memadai akan mengakibatkan penglihatan kabur dan tidak jelas di dalam mengamati pekerjaan. Dimana hal ini akan memperbesar tingkat kesalahan pada karyawan tersebut.

Dengan adanya sistem penerangan yang tepat perusahaan akan memperoleh beberapa keuntungan yaitu :

- 1) Terdapatnya perbaikan kualitas pekerjaan karyawan.

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan dapat melihat dan mempengaruhi obyek pekerjaannya dengan lebih cermat.

- 2) Terdapat kemudahan pengamatan dan pengawasan.

Karyawan perusahaan akan dapat mengadakan pengamatan dan pengawasan yang cukup cermat terhadap obyek pekerjaan yang dilaksanakan. Hal ini tidak dapat dilaksanakan bila penerangan yang diperlukan di dalam ruangan kerjanya tidak memadai.

- 3) Terdapat peningkatan gairah kerja para karyawan.

Bila penerangan di dalam perusahaan disediakan dengan tepat, maka gairah kerja dari para karyawan akan dapat tumbuh tanpa ada kebosanan kerja dan pekerjaan dilakukan dengan rasa senang.

c. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruang tersebut penuh karyawan. Perukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari

karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para karyawan. Rasa pengap tersebut akan dapat menjadi penyebab turunnya gairah kerja para karyawan. Di dalam keadaan semacam ini, akan mendorong terjadinya kesalahan-kesalahan yang diperbuat oleh para karyawan di dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, walaupun hal ini tidak disengaja oleh karyawan yang bersangkutan.

Untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup maka pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Ventilasi ini harus cukup lebar terutama pada daerah-daerah yang panas seperti Jakarta, Surabaya, Semarang, dan sebagainya.

Beberapa jalan yang dapat dipergunakan oleh manajemen perusahaan di dalam rangka pengaturan suhu udara dalam ruang kerja para karyawan antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Ventilasi yang cukup pada gudang

Apabila perusahaan yang bersangkutan ini dilengkapi dengan ventilasi udara yang cukup, maka pertukaran udara yang cukup memadai akan diharapkan terjadi pada masing-masing ruang kerja para karyawan yang bersangkutan dengan terjadinya pertukaran udara yang cukup (dari udara bebas) di dalam ruang kerja para karyawan perusahaan tersebut, maka dampak pengotoran udara dalam perusahaan serta panas yang terjadi di dalam ruang kerja para karyawan perusahaan ini dapat dikurangi

sampai dengan jumlah tertentu. Dengan demikian maka para karyawan perusahaan yang bersangkutan ini akan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka dengan baik, karena gangguan suhu udara dan kebersihan di dalam ruang kerja para karyawan perusahaan ini tidak akan menjadi begitu besar.

2) Pemasangan kipas angin

Untuk membantu proses terjadinya pertukaran udara yang cukup di dalam ruang kerja karyawan perusahaan ini, maka umumnya perusahaan-perusahaan tersebut akan memasang kipas angin dalam ruang kerja para karyawan tersebut. Dengan pemasangan kipas angin dalam ruang kerja para karyawan perusahaan ini, maka sirkulasi udara di dalam ruangan tersebut akan dapat berjalan secara baik.

3) Pemasangan *Air Conditioning* (AC)

Dengan pemasangan *Air Conditioning* (AC) ini maka perusahaan akan memperoleh manfaat yang sangat besar karena *Air Conditioning* (AC) ini mempunyai fungsi ganda yaitu disamping suhu udara dalam ruang kerja tersebut juga sekaligus sebagai alat untuk kelembapan (mengatur kelembapan) udara di dalam ruangan.

Kesejukan di dalam ruang kerja yang tinggi, sementara hilangnya kelembapan dalam ruang kerja yang bersangkutan akan

dapat menyebabkan daya tahan barang dan peralatan dalam ruang tersebut menjadi lebih lama. Dengan demikian tingginya investasi untuk pemasangan *Air Conditioning* (AC) ini akan dapat diimbangi dengan beberapa keuntungan yang diperoleh dengan pemasangan peralatan tersebut antara lain :

- a) Memperbaiki kualitas pekerjaan dan kelengkapan bekerja karyawan.
- b) Mengatur kelembapan dan melindungi dari berkaratnya peralatan.
- c) Merupakan daya tarik untuk bekerja lebih baik.
- d) Dapat menimbulkan kesabaran dalam bekerja sehingga dapat mengurangi kesalahan-kesalahan.
- e) Menambah kebersihan perusahaan.
- f) Mengurangi turn over buruh.

d. Keamanan

Jaminan terhadap keamanan dalam bekerja akan dapat menimbulkan ketenangan dalam bekerja, sehingga semangat kegairahan kerja akan dapat ditingkatkan.

e. Perlengkapan alat

Setiap aktifitas produksi memerlukan adanya peralatan kerja yang memadai. Kelengkapan kerja dapat memperlancar jalannya kegiatan operasional yang pada akhirnya dapat menimbulkan hasil kerja.

Ini berarti apabila alat-alat kerja tidak lengkap maka dapat menghambat kegiatan proses produksi.

B. Semangat Kerja

1. Pengertian

Menurut Sentot Imam Wahjono, Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik⁹.

Menurut Rahmat, semangat kerja islami adalah bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.¹⁰

2. Indikasi naik turunnya semangat kerja

Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja, maka perusahaan tersebut akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan demikian pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, tingkat absensi akan dapat ditekan. Kemungkinan tingkat kecelakaan kerja dan kerusakan produk juga akan dapat diperkecil seminimal mungkin.

Sebaliknya bila semangat kerja para karyawan turun, maka perusahaan tersebut mengadakan banyak kerugian. Sebenarnya kerugian yang mungkin timbul karena turunnya semangat kerja, dapat pula merupakan indikasi dari turunnya semangat kerja. Adapun indikasi turunnya semangat kerja antara lain :

⁹ Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Tata Kelola Organisasi*, (Jakarta, PT Indeks, 2008), 129

¹⁰ Rahmat, . *Motivasi Kerja Dalam Islam*. <http://www.motivasi-islami.com/motivasi-kerja-dalam-islam> di akses 24 april 2014

a. Turun atau rendahnya produktifitas kerja

Turunnya produktifitas kerja ini dapat diukur dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktifitas kerja, maka hal ini berarti merupakan indikasi bahwa dalam perusahaan tersebut terjadi semangat kerja yang menurun.

b. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Tingkat absensi yang naik sebenarnya juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja, karena apabila ada gejala-gejala naik, maka perlu segera dilakukan penelitian. Pada umumnya bila semangat kerja turun, maka mereka akan malas untuk setiap hari bekerja.

c. Tingkat perputaran karyawan (*Labour Turn-Over*) yang tinggi

Dalam perusahaan tersebut terjadi tingkat keluar masuknya karyawan naik dari sebelumnya, maka sebetulnya hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi selain dapat menurunkan produktifitas kerja, juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan, sebab kemungkinan karyawan yang keluar tersebut adalah karyawan yang sudah terlatih dan cukup berpengalaman.

d. Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat kerja adalah terjadinya tingkat kerusakan terhadap bahan baku, bahan jadi, maupun peralatan yang dipergunakan semakin tinggi.

e. Kegelisahan yang meluas

Kegelisahan akan meluas bila semangat kerja turun. Pimpinan perusahaan harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidak tenangan kerja, keluh-kesah serta hal-hal yang lain. Hal ini perlu diketahui sebab kegelisahan merupakan salah satu indikasi turunya semangat kerja.

f. Tuntutan yang sering kali terjadi

Sering terjadi tuntutan juga sebetulnya merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Tuntutan sebetulnya merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Oleh karena itu, dalam suatu perusahaan sering terjadi tuntutan maka perusahaan tersebut harus waspada.

g. Pemogokan

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat dan kegairahan kerja adalah bila terjadi pemogokan. Hal ini disebabkan karena pemogokan adalah merupakan perwujudan dari ketidakpuasan,

kegelisahan, dan lain sebagainya. Bila hal ini telah memuncak dan tidak tertahan lagi, maka hal ini akan menimbulkan tuntutan. Dan bilamana tuntutan ini tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan semangat kerja semaksimal mungkin, dalam batas-batas kemampuan perusahaan tersebut. Berikut beberapa cara atau kombinasi yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja, baik yang bersifat material maupun non material yang dikorelasikan dengan *maqoshid as-syariah*, yaitu:

1) Menjaga agama (*hifzh ad-dhin*)

Selain kebutuhan materi yang cukup, ada yang harus dipenuhi antara lain adalah menyediakan tempat untuk ibadah. Dengan demikian karyawan akan merasa tentram dan dapat melaksanakan kewajiban (ibadah) di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga semangat kerja dapat ditinggikan.

2) Menjaga jiwa (*hifzh an-nafs*)

Memperhatikan kebutuhan rohani, menciptakan suasana santai sangat perlu untuk menciptakan semangat baru bagi karyawan terutama untuk menghindari kebosanan dan ketegangan karena suasana kerja yang rutin.

3) Menjaga akal (*hifz al-aql*)

Perusahaan hendaknya harus mempunyai agenda tahunan, bulanan, mingguan untuk mengadakan rekreasi guna untuk menyegarkan kembali pikiran para karyawan yang telah bekerja mengabdikan dirinya pada perusahaan, sehingga dengan adanya rekreasi ini dapat merelaksasikan para karyawan.

4) Menjaga keturunan (*hifz an-nasl*)

Perusahaan hendaknya memperhatikan juga masa depan karyawan terlebih pada karyawan yang cukup lama mengabdikan pada perusahaan tersebut. Hal ini menyebabkan perasaan aman dalam diri karyawan di masa tua nya (pemenuhan kebutuhan keluarga tetap terpenuhi meskipun sudah tidak bekerja). Seperti menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan, sehingga semangat kerja dapat pula ditingkatkan. Fasilitas tersebut dapat berupa balai pengobatan dan pendidikan untuk anak.

5) Menjaga harta (*hifz al-mal*)

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawan. Cukup disini dalam arti jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan bagi karyawan yang diberikan tersebut mampu memberikan semangat kerja.

Pemberian insentif atau memberi imbalan penghasilan kepada karyawan merupakan cara yang paling efektif sebagai

pendorong semangat kerja. Namun pemberian insentif ini harus terarah dan disertai dengan kebijakan yang tepat, sehingga perusahaan terhindar dari pertimbangan-pertimbangan yang merugikan.

Dari pemaparan konsep *maqoshid syariah* diatas, terlihat jelas bahwa syariah menginginkan setiap individu memperhatikan kesejahteraan mereka. Dengan demikian, setiap aktifitas ekonomi yang mengandung kesejahteraan/kemaslahatan bagi umat manusia disebut dengan kebutuhan (*needs*).¹¹

Adapun manfaat naiknya semangat kerja adalah :

1) Kegairahan kerja

Kegairahan kerja karyawan adalah kemauan yang besar dari karyawan untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tinggi rendahnya kegairahan kerja terlihat dari tingkat kesediaan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dalam artian tidak banyak mengeluh, menggerutu, merasa bosan, akan tetapi selalu dalam suasana senang.

2) Disiplin kerja

Disiplin kerja karyawan yaitu ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan kerja yang berlaku dalam perusahaan, yang diindikasikan dengan ketaatan terhadap

¹¹ Drs. Nur Chamid,MM, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam* (Jogjakarta : Celeban Timur.2010), 284

jam kerja, dan ketaatan terhadap perintah atasan serta ketaatan terhadap ketentuan pelaksanaan kerja.

3) Kerjasama

Kerjasama adalah kesediaan karyawan untuk saling membantu di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan tugas lain yang diserahkan oleh perusahaan kepadanya.

4) Kebanggaan/kepuasan terhadap pekerjaan

Kebanggaan atau kepuasan terhadap pekerjaan dapat dilihat dari seberapa jauh karyawan merasa bangga terhadap pekerjaannya, tugasnya, lingkungan kerja dan jaminan-jaminan yang diberikan.

5) Pengabdian

Pengabdian yaitu kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan. Tinggi rendahnya dapat diukur dari apakah karyawan tetap bersedia pada perusahaan ini untuk waktu yang lebih lama.

6) Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan dapat dilihat dari apakah karyawan akan tetap setia pada perusahaan apabila perusahaan mempunyai masalah.

Dengan naiknya semangat kerja karyawan maka akan menimbulkan produktifitas yang tinggi, sehingga dengan adanya produktifitas yang tinggi maka akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya