

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Semangat Kerja

2.1.1. Pengertian Semangat Kerja

Manusia sebagai penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan sumber daya yang tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain, betapapun pesatnya perkembangan teknologi namun bila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka hasilnya tidak akan mungkin menjadi seperti yang diharapkan.

Dalam mencapai tujuannya organisasi harus mampu mengatur seluruh sumber daya yang terdapat di dalamnya. Salah satu sumber daya organisasi yang membutuhkan perhatian dan pengaturan khusus ialah sumber daya manusia. Sebuah organisasi harus mengatur dan memfasilitasi karyawannya dengan baik untuk menunjang kinerja dan produktivitas serta semangat kerja organisasi.

Semangat kerja merupakan sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan padanya.

Menurut **Nurmasyah (2011:151)** dalam **Ihsan (2012)**, Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih bergairah sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja sendiri mengandung arti kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Hasibuan (2012:76)**, Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai produktifitas yang maksimal.

Menurut **NitiseMITO (2010:68)**, Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan lebih dapat cepat terselesaikan dan memperoleh hasil yang memuaskan.

2.1.2. Indikator – Indikator Menurunnya Semangat Kerja

Indikasi-indikasi yang menunjukkan turunnya semangat kerja karyawan menurut **NitiseMITO (2010:68)** adalah sebagai berikut:

a. Turun atau rendahnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah ditunjukkan dengan menurunnya produktivitas kerja yang dapat diukur dan dibandingkan dengan waktu sebelumnya. Menurunnya produktivitas kerja dapat disebabkan karyawan malas dalam melaksanakan tugas-tugasnya atau sengaja menunda melakukan tugasnya.

b. Tingkat absensi yang tinggi

Tingkat absensi yang tinggi sebenarnya merupakan salah satu indikasi menurunnya semangat kerja karyawan

c. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Bila dalam suatu perusahaan tingkat keluar masuk karyawan naik daripada sebelumnya, hal ini juga merupakan indikasi menurunnya semangat kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Tingkat kerusakan yang tinggi

Naiknya tingkat kerusakan terhadap bahan baku, barang jadi maupun peralatan yang digunakan dalam membantu pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa perhatian karyawan berkurang dan terjadi kecelakaan dalam bekerja menunjukkan bahwa makin menurunnya semangat kerja karyawan.

e. Kegelisahan terdapat dimana-mana

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat dan kegairahan kerja karyawan menurun.

f. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan tindakan yang terjadi akibat ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Seringkali terjadi tuntutan yang dilakukan karyawan dalam perusahaan menunjukkan makin turunnya semangat kerja yang dimiliki karyawan

g. Pemogokan

Indikasi paling kuat yang menunjukkan makin menurunnya semangat kerja karyawan adalah terjadinya pemogokan kerja dalam perusahaan.

2.1.3. Cara Meningkatkan semangat Kerja

Menurut **Hasibuan (2012:180)**, ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersifat material dan non material yaitu:

a. Gaji atau upah yang cukup

Pemberian upah merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dan pemberian gaji yang cukup kepada karyawan diharapkan dapat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan semangat kerja dari karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin.

b. Memenuhi kebutuhan rohani

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

c. Sesekali perlu menciptakan suasana yang santai

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

d. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

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

e. Berikan kesempatan keada mereka untuk maju

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

f. Pemberian intensif yang terarah

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

g. Fasilitas yang menyenangkan

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

2.1.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut **Robert Mathis (2006:113)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu :

a. Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan, memberi atas hasil yang dicapai. Kebijakan organisasi dalam hal kompensasi memberi penguatan perilaku kerja yang telah memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Kompensasi mempunyai peran dalam mempertahankan karyawan agar tidak keluar dari perusahaan, tetapi kompensasi juga tidak menjamin seorang karyawan melaksanakan pekerjaan dengan semangat, dengan demikian begitu pula sebaliknya.

b. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses untuk mengembangkan kemampuan berpikir dan peningkatan kecakapan dari seorang tenaga kerja. Hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja, terutama perusahaan-perusahaan yang akan melakukan promosi jabatan terhadap tenaga kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Promosi jabatan

Promosi jabatan berarti perluasan dari tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berangkutan sebelumnya, sekaligus peningkatan kesejahteraan bagi yang menerimanya.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja suatu organisasi dikatakan baik apabila dapat memotivasi dan memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga memiliki dampak pada kinerja karyawan yang semakin baik pula.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan menurut pendapat **Nurmansyah (2011:154) dalam Ihsan (2012)**, menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya semangat kerja karyawan diantaranya :

- a. Struktur organisasi yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab karyawan saling tumpang tindih (*overlap*).
- b. Desain pekerjaan yang kurang menarik, sehingga pekerjaan kurang menarik dan kurang menantang.
- c. Sistem kompensasi yang dirancang kurang memenuhi kebutuhan.
- d. Kurangnya kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan karir.
- e. Kurangnya kemampuan pimpinan sehingga kurang mendukung keberhasilan kerja sama kelompok.
- f. Kurangnya kualitas manajemen, sehingga dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- g. Pengaturan waktu kerja yang baku.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.5. Cara Memperbaiki Semangat Kerja

Metode pendekatan untuk memperbaiki semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, tergantung dari indikator semangat kerja apa yang menjadi masalah diperusahaan. **Nurmansyah (2011;155) dalam Ihsan (2012)** memberikan beberapa panduan perbaikan semangat kerja sebagai berikut :

- a. Mengkaji ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada dalam perusahaan, dengan membuat struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Mendesain ulang seluruh pekerjaan ssesuai dengan unsur-unsur perilaku seperti variasi kerja, identitas kerja, dan umpan balik dari karyawan.
- c. Komunikasi dari hati ke hati.
- d. Meminta saran karyawan untuk kemajuan perusahaan.
- e. Mendorong kreatifitas.
- f. Pelatihan dan pengembangan karyawan.
- g. Menyediakan pekerjaan yang menarik dan menantang.

2.2. Promosi Jabatan

2.2.1. Pengertian Promosi Jabatan

Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh manajemen untuk meningkatkan semangat kerja para karyawannya ialah dengan melakukan promosi jabatan bagi karyawan yang mampu memberikan prestasi kerja lebih dari satu pihak dan memberikan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi mereka yang tidak mampu melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawabnya di lain pihak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Hasibuan (2014:175)**, promosi jabatan adalah peningkatan status seorang karyawan dengan memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Menurut **Ardana (2012:106)**, promosi jabatan adalah suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya.

Sementara itu menurut **Sondang Siagian (2008:169)**, promosi jabatan ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar tingkatnya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula.

2.2.2. Indikator Promosi Jabatan

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan. **Hasibuan (2014:111)** merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut :

a. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada diriya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

c. Prestasi Kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

d. Kerja sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan.

e. Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.

f. Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaannya atau korpsnya.

g. Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari para bawahannya.

h. Komunikatif

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau persepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

i. Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

2.2.3. Jenis-Jenis Promosi Jabatan

Perusahaan menerapkan jenis promosi yang berbeda-beda untuk karyawannya. **Hasibuan (2014:113)** mengemukakan beberapa jenis promosi yang dikenal luas saat ini, yaitu :

a. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Seseorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang kosong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

Seseorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.

Sifat promosi ini tetap. Misalnya, seorang dosen dipromosikan menjadi dekan, wewenang, tanggung jawab, serta gajinya akan naik.

c. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)

Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu. Tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.

d. Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji dan upah.

2.2.4. Asas-Asas Promosi Jabatan

Untuk mencapai tujuan promosi, maka hendaknya promosi jabatan dilakukan berdasarkan asas-asas jabatan sebagaimana **Hasibuan (2014:109)** mengemukakan bahwa:

a. Kepercayaan

Promosi hendaknya berazaskan pada kepercayaan dan keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Keadilan

Promosi hendaknya berazaskan kepada keadilan, mengenai mpenilaian kejujuran, kemampuan dan kecakaan terhadap semua karyawan. Penilaian harus jujur dan obyektif jangan pilih kasih, tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya.

c. Formasi

Promosi harus berazaskan kepada promosi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong, supaya ada uraian pekerjaan yang akan dilaksanakan karyawan tersebut.

2.2.5. Tujuan Promosi Jabatan

Tujuan dari promosi jabatan menurut **Hasibuan (2014:113)** antara lain sebagai berikut:

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja lebih tinggi.
- b. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- c. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerja.
- d. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan merealisasikan promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktun yang tepat serta penilaian yang jujur.
- e. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbul lowongan berantai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- g. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini, merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- h. Untuk mengisi kekosongan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- i. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja meningkat sehingga kinerjanya semakin meningkat.
- j. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dari masa percobaannya.

2.2.6. Dasar Promosi Jabatan

Menurut **Hasibuan (2014:176)**, dasar-dasar promosi dikenal atas :

- a. Senioritas, yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seorang karyawan.
- b. *Ability* atau kecakapan, yaitu promosi yang didasarkan atas kecakapan seorang karyawan yang kecakapannya (*ability*-nya) lebih baik mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan.
- c. Kombinasi senioritas dan *ability*, adalah promosi yang dilakukan berdasarkan lamanya masa kerja dan tingkat pendidikan formal melalui ujian kenaikan golongan.

2.2.7. Kriteria-kriteria Untuk Promosi Jabatan

Menurut **Ardana (2012:107)**, kriteria promosi dapat dipakai sebagai standar dalam menetapkan siapa yang berhak untuk dipromosikan. Oleh karena itu, kriteria yang telah ditetapkan dapat menjamin, bahwa tenaga kerja yang akan dipromosikan akan mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk memegang yang lebih tinggi ketimbang jabatan yang sebelumnya. Kriteria tersebut antara lain :

- a. Senioritas. Tingkat senioritas yang tinggi pengalaman yang dimiliki dianggap lebih banyak ketimbang angkatan muida.
- b. Kualitas Pendidikan. Alasan yang melatar belakangi adalah bahwa dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi diharapkan mempunyai daya nalar yang tinggi pula terhadap prospek perkembangan perusahaan pada waktu menandatangani.
- c. Karsa dan Daya Cipta. Hal ini diperlukan karena untuk kontinuitas perusahaan sehingga pelaksanaan promosi bagi tenaga kerja mempunyai dampak meningkatkannya tingkat profitable yang tinggi dibandingkan dengan waktu sebelumnya.
- d. Tingkat Loyalitas. Dengan tingkat loyalitas yang tinggi dapat diperoleh dampak tanggung jawab yang lebih besar.
- e. Kejujuran. Dipandang amat penting karena untuk menjaga jangan sampai dengan kegiatan promosi malahan bakal merugikan perusahaan, karena tindakan ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Supelitas. Pada jenis pekerjaan/jabatan tertentu barangkali diperlukan kepandaian bergaul sehingga kriteria kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dijadikan salah satu standar untuk promosi pada pekerjaan/jabatan tersebut.

2.2.8. Manfaat Dan Dampak Yang Diharapkan Dari Promosi Jabatan

Menurut **Ardana (2012:109)**, hampir setiap kegiatan promosi dimaksudkan dapat memperoleh dampak yang positif pada perusahaan yang bersangkutan. Berikut manfaat dan dampak yang diharapkan dari promosi:

- a. Meningkatkan moral kerja. Promosi merupakan salah satu faktor yang dilakukan demi meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para tenaga kerja. Namun, kadangkala promosi hanya hanya dalam jangka waktu tertentu saja mampu meningkatkan moral kerja, dalam jangka panjang kadang kala promosi ini tak memberi dampak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.
- b. Meningkatkan disiplin kerja. Salah satu kegiatan promosi diperuntukkan guna menjamin kondisi ketaatan dan keteraturan terhadap kebijakan dan pedoman normatif sehingga dengan disiplin yang tinggi, tenaga kerja mampu memberikan output produktivitas kerja yang tinggi pula.
- c. Terwujudnya iklim organisasi yang menggairahkan. Untuk menciptakan iklim organisasi yang menggairahkan pada diri tenaga kerja dalam suatu perusahaan, alternatif yang dipilih ialah melakukan promosi bagi para tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan serta pedoman-pedoman yang berlaku sehingga harmonisasi antar tenaga kerja terwujud.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Meningkatkan produktivitas kerja. Dengan moral kerja, disiplin kerja yang tinggi dan ditunjang dengan iklim organisasi yang menggairah diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu cara menunjang hal tersebut, perlu diadakan promosi bagi tenaga kerja yang telah mempunyai kualifikasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Karakter lingkungan mencakup lingkungan ekstern dan lingkungan intern, lingkungan ekstern adalah semua kekuatan yang timbul diluar batas-batas organisasi dan mempengaruhi keputusan serta tindakan dalam organisasi, selanjutnya lingkungan intern dikenal dengan lingkungan dalam organisasi atau iklim organisasi meliputi macam-macam atribut dalam organisasi.

Menurut **Nitisemito (2008:183)**, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan pekerjaan yang berdampak pada karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban.

Menurut **Veithzal Rivai (2006:165)**, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri.

Menurut **Sedarmayanti (2009:21)**, Lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2009:21)**, menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/ pegawai, diantaranya ialah:

a. Penerangan cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kujurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melakukan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidfak lebih dari 25 untuk kondisi panas, dan 30% untuk kondisi dingin.

c. Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembapan ini dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

temperatur dan kelembapan akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan.

d. Sirkulasi ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Apabila kadar oksigen dalam udara disuatu tempat tersebut berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang bahayanya bagi kesehatan tubuh.

e. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan yaitu yang tidak dikehendaki oleh telinga, terutama dalam jangka panjang dapat mengganggu ketenangan bekerja karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu: lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

f. Getaran mekanisme ditempat kerja

Getaran mekanisme artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanisme, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanisme dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, dan timbulnya penyakit karena cepat merasa kelelahan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

g. Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu kosentrasi dalam bekerja. Dan bau-bauan yang terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Tata warna ditempat kerja

Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan perasaan senang, sedih, dan lain-lain.

i. Dekorasi ditempat kerja

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

j. Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

k. Keamanan tempat bekerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

2.3.3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:26), mengemukakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan terbagi menjadi dua, yakni:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum, seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain. Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran atau mekanisme, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah secara keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2009:46)**, yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, pengarahannya, rata-rata penyebaran dan warna. Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Penerangan yang buruk dapat menyebabkan kerusakan pada mata dan kecelakaan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Suhu udara

Suhu udara yang baik dapat mempengaruhi kesegaran fisik dari tenaga kerja, sedangkan suhu udara yang kurang baik mengganggu kesehatan dan dapat pula menimbulkan kelelahan yang cepat.

c. Suara bising

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi karyawan terhadap pekerjaan yang memerlukan pemikiran. Kebisingan dapat menimbulkan kesalahan kerja.

d. Penggunaan warna

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat mempengaruhi seorang untuk bekerja lebih semangat.

e. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang luas akan mempengaruhi bebas geraknya para karyawan. Ruang gerak yang sempit akan menimbulkan kerisihan para pekerja. Kerisihan tersebut menimbulkan kesalahan kerja.

f. Keamanan kerja

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang menggunakan alat-alat kerja tentu akan memberikan rasa tenang yang mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan.

g. Hubungan karyawan

Hubungan antar karyawan juga penting mempengaruhi semangat dalam semangat seseorang untuk bekerja. Hubungan antar karyawan secara individu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus-menerus, tanpa adanya semangat kerja yang baik tidak mungkin semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktunya disertai kualitas yang baik.

2.4. Menurut Pandangan Islam

2.4.1. Semangat Kerja Dalam Pandangan Islam

Sumber gairah atau semangat orang-orang beriman adalah berasal dari iman, cinta, dan takwa mereka kepada Allah swt. Konsep semangat kerja islami ialah bahwa orang-orang beriman mengevaluasi peristiwa-peristiwa dengan kesadaran yang jernih, mereka sadar bahwa Allah swt menjaga kehidupan seseorang setiap saat, bahwa dia melindungi semua makhluk, dan semua makhluk bergantung padanya. Firman Allah SWT tentang semangat kerja terdapat QS. Az-zumar ayat 39 yang berbunyi :

﴿ قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۝ ﴾

Artinya:

“Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui". (QS.Az-zumar:39)

Bekerja dalam islam sangat diharuskan karena secara langsung diperintahkan dalam al quran dan diperjelaskan hadist. Dalam surat At taubah ayat 105 Allah menyuruh umatnya bekerja. Maka sudah seharusnya sebagai umat islam mempunyai semangat untuk tetap bekerja keras, agar tidak tergantung kepada siapapun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Firman Allah swt:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya :

Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"(QS. At Taubah:105)

Jadi dapat disimpulkan semangat kerja islami ialah melakukan usaha semaksimal mungkin untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan ridho Allah SWT sehingga mendorong untuk terus beramal dan memperkuat komitmen.

2.4.2. Promosi Jabatan Menurut Pandangan Islam

Promosi jabatan dalam pandangan islam merupakan peningkatan kerja karyawan yang mampu memberikan prestasi kerja yang baik dengan cara jujur dengan kata lain melalui ketentuan syariat islam. Islam mengajarkan kita untuk senantiasa berusaha melakukan sesuatu untuk mencapai apa yang kita impikan, firman allah terkait hal ini dalam al-quran surat ar-ra'd ayat 11:

لَهُ مَعْقَبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُ يُحَفِّظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا
بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ
دُونِهِ مِنْ وَّالٍ ﴿١١﴾

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya:

“Sesungguhnya allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali mereka sendiri yang akan mengubahnya” (QS. Ar-ra’d ayat 11).

Berdasarkan ayat diatas telah dijelaskan bahwa orang-orang yang beriman dan mengerjakan segala amal perbuatan dan pekerjaan dengan sungguh-sungguh maka allah akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi. Ini berarti semakin sungguh-sungguh seseorang dalam melaksanakan sesuatu amal atau pekerjaan maka akan mendapatkan hasil yang baik.

2.4.3. Lingkungan kerja Menurut Pandangan Islam

Dalam islam faktor keprisbadian seseorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja. Metode dengan menciptakan pola kerja keras, namun dengan suasana cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan. Keberhasilan Rasulullah saw dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain sebagai mana dinyatakan dalam al-quran surat Ali Imran ayat 159 :

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya :

“Maka disebabkan rahmat dari Allah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu, karena itu maafkanlah mereka,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu, kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkal lah kepada Allah sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepadanya”. (QS.Ali Imran:158)

Dan dalam surat A’raf ayat 10 Allah berfirman :

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعِيشَةً قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ ﴿١٠﴾

Artinya :

“Sesungguhnya Kami telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan Kami adakan bagimu di muka bumi (sumber) penghidupan. Amat sedikitlah kamu bersyukur”. (QS. A’raf : 10)

2.5. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang akan menjadi bahan perbandingan bagi peneliti untuk melakukan riset saat ini :

1. Mulia Sari (2013) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Promosi jabatan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Kompensasi dan variabel Promosi Jabatan berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja.
2. Ben Mohammad Padh (2011) dengan judul pengaruh promosi jabatan dan rekan sekerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Garaha Sarana Duta Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan dan rekan sekerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Doni Setiawan (2012) penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi Semangat kerja karyawan. Sedangkan secara simultan pelatihan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan hubungan terhadap variabel devenden (Semangat). Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
4. Muhammas Ihsan, (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Adei Plantation Duri. Hasil penelitian ini menunjukkan bawa motivasi lebih dominan mempengaruhi semangat kerja.
5. Triwulan Fridayani (2011) penelitian dengan judul Pengaruh kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai f tabel maka dapat dikatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel semangat kerja adalah variabel motivasi.

Dari pemaparan penelitian terdahulu diatas, yang membedakan dengan penelitian ini yaitu berbeda dari variabel yang diteliti. Dari segi variabel bebas yang diteliti, yang mana dalam penelitian ini dilakukan penelitian variabel bebasnya ialah promosi jabatan dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian

terdahulu diatas melakukan penelitian variabel-variabel bebasnya ialah pengaruh kompensasi dan promosi jabatan, promosi jabatan dan rekan kerja, pelatihan dan lingkungan kerja, motivasi dan lingkungan kerja, dan kompensasi dan lingkungan kerja.

2.6. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sebuah konsep yang menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang akan diteliti berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah. Dalam penelitian ini teori yang digunakan adalah hubungan anatara pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Terjadinya promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan tergantung dari reaksi karyawan itu sendiri apabila karyawan tersebut bahwa promosi jabatan adalah tantangan maka mereka akan lebih bersemangat dan kiat dalam bekerja. Dengan semakin semangat karyawan bekerja maka kinerja sebuah organisasi tersebut semakin baik. Promosi jabatan bertujuan untuk merangsang agar karyawan lebih semangat bekerja.

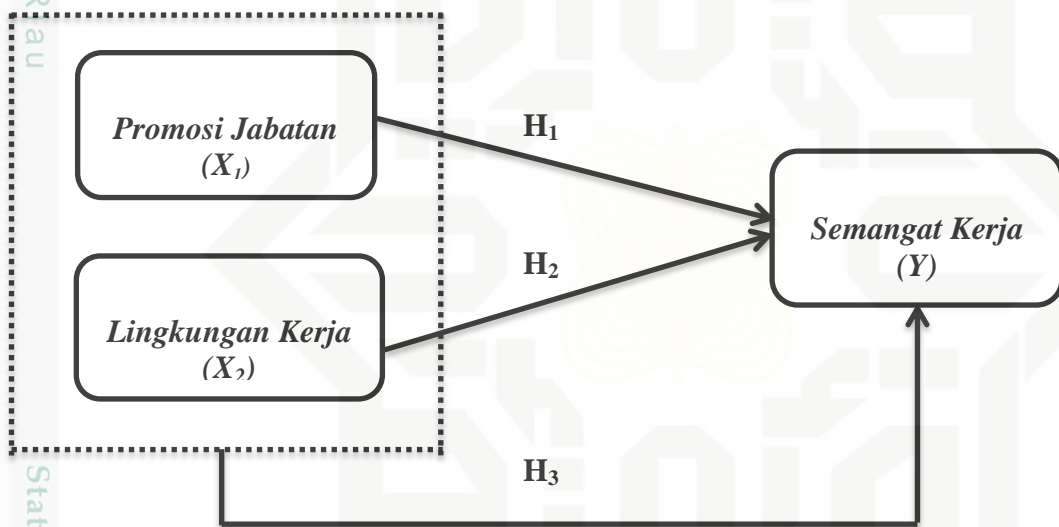
Begitu pula dengan lingkungan kerja, manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Karena dengan lingkungan yang memenuhi syarat dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan agar dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan kunci pendorong bagi karyawan untuk bersemangat dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Untuk memudahkan alur pikir dalam penelitian ini penulis membuat bagian kerangka berpikir antara lain sebagai berikut :

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru



Sumber : Robert Mathis, 2006

Keterangan :

-  Pengaruh secara simultan
 Pengaruh secara parsial

X1 : variabel promosi jabatan (variabel bebas)

X2 : variabel lingkungan kerja (variabel bebas)

Y : variabel semangat kerja (variabel terikat)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau asumsi awal yang menyatakan suatu harapan adanya hubungan tertentu antara dua fakta atau lebih, selanjutnya akan digunakan sebagai dasar di dalam pengambilan sebuah keputusan ataupun sebagai dasar penelitian lebih lanjut, yang masih diuji kebenarannya.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan untuk tujuan penelitian, dan merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang harus diuji kembali. Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan, maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Pekanbaru.

2.8. Konsep Operasional Variabel

Adapun yang menjadi variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel terikat (Dependent variabel) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena variabel bebas dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah Semangat Kerja (Y).
2. Variabel bebas (Independent variabel) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Promosi Jabatan (X1)
- b. Lingkungan Kerja (X2)

Operasional variabel penelitian merupakan acuan yang digunakan penulis dalam merancang penyelesaian dan pembahasan yang berkenaan dengan subjek-subjek penelitian. Adapun konsep operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Uraian	Indikator	Skala
Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan lenih dapat cepat terselesaikan dan memperoleh hasil yang memuaskan. (Nitisemoto, 2010:68)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja 2. Tingkat absensi yang tinggi 3. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi 4. Tingkat kerusakan yang tinggi 5. Kegelisahan terdapat dimana-mana 6. Tuntutan yang sering terjadi 7. Pemogokan (Nitisemito, 2010:68)	Likert
Promosi Jabatan (X1)	Promosi jabatan adalah peningkatan status seorang karyawan dengan memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. (Hasibuan, 2014:175)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Prestasi Kerja 4. Kerja sama 5. Kecakapan 6. Loyalitas 7. Kepemimpinan 8. Komunikatif 9. Pendidikan (Hasibuan, 2012:111)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (Sedarmayanti, 2009:21)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan kerja 7. Hubungan karyawan (Sedarmayanti, 2009:46)	Likert
-----------------------	--	--	--------