

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah 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 kepadanya.

Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (**Hasibuan,2008:152**)

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama. (**Tohardi,2002:427**)

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik.

Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi<sup>9</sup> telah ditetapkan.

Jadi dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan, semangat kerja adalah salah satu pekerjaan yang dilakukan dengan lebih baik dan lebih cepat.

#### **1.2.Indikasi Menurunnya Semangat Kerja**

Indikasi menurunnya semangat kerja penting diketahui oleh organisasi atau perusahaan karena pengetahuan.

Adapun turunnya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari:

- a. Rendanya produktivitas kerja. Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
- b. Tingkat absensi yang naik atau turun. Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindari rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meski hanya untuk sementara.
- c. Labour turnover atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi. Keluar masuk karyawan meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaknyamanan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Menejer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.
- d. Kegelisahan dimana-mana. Kegelisahan tersebut seperti ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memeungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
- e. Tuntutan yang sering terjadi. Tuntutan merupakan perwujudan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan (Nitisebito , 2003:161)

### 1.3. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

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

b. Memenuhi kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan rohani yaitu tempat menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan 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 atau keterampilannya 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 kepada mereka untuk maju

Perlunya kesempatan untuk maju berarti memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggung jawab yang lebih besar

dari sebelumnya dan diberikan kepada karyawan yang berprestasi berupa kenaikan pangkat (promosi), kenaikan gaji dan sebagainya.

f. Pemberian insentif yang terarah

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

g. Fasilitas yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi karyawan seperti kaferia, tempat rekreasi, kamar kecil yang bersih, tempat olahraga dan lain sebagainya. **(Hasibuan,2008:180)**

#### **1.4.Indikator Semangat Kerja**

Berdasarkan dari teori-teori yang telah ada maka diketahui indikator semangat kerja adalah :

- a. Tinggi rendahnya produktivitas kerja.
- b. Tingkat absensi yang rendah atau tinggi.
- c. LTO atau tingkat perputaran karyawan yang tinggi.
- d. Tuntutan yang sering terjadi.
- e. Kegelisahan dimana-mana.

#### **1.5.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat kerja**

Untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong semangat kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut menurut **(Mathis, 2001:98)** yaitu:

- a. Kompensasi
- b. Pendidikan dan pelatihan
- c. Promosi jabatan
- d. Lingkungan kerja.

##### **1.5.1. Kompensasi**

Kompensasi secara umum dikaitkan dengan istilah upah atau gaji serta pendapatan lain. Kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa yang telah diberikan haruslah memadai dan layak diberikan kepada karyawan agar mereka semangat bekerja. Ada beberapa defenisi yang dikemukakan beberapa ahli yaitu:

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan (**Rivai,2010:741**).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan (**Hasibuan,2008:118**)

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Karyawan mempunyai berbagai macam harapan dari perusahaan dan begitu juga perusahaan terhadap perusahaan. Harapan dapat berupa kompensasi balas jasa yang diterima dan juga menyangkut masalah hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan (**Simamora,2004:244**).

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercukupi dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi, liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak, atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Kompensasi non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan (**Rivai,2010:741**).

#### **1.5.1.1. Komponen-komponen kompensasi**

Adapun komponen-komponen kompensasi meliputi:

##### **1. Gaji**

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

## 2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

## 3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

## 4. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. (Rivai, 2010: 743)

### **1.5.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan
- d. Produktivitas kerja karyawan

- e. Pemerintah dan undang-undang dan keppresnya
- f. Biaya hidup atau cost of living
- g. Posisi jabatan karyawan
- h. Pendidikan dan pengalaman karyawan
- i. Kondisi perekonomian nasional
- j. Jenis dan sifat pekerjaan. **(Hasibuan, 2008:127)**

### **1.5.1.3.Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja**

Kompensasi mempunyai peran dalam mempertahankan karyawan agar tidak keluar dari perusahaan, tetapi kompensasi juga tidak menjamin seorang karyawan melaksanakan pekerjaan dengan semangat, dengan demikian pula sebaliknya. Hal ini disebabkan karena upah dapat menunjang hidup secara layak pada umumnya. Oleh karena keadaan tersebut hampir seluruh karyawan setelah pulang kerja masih mencari tambahan penghasilan sehingga dapat menutupi kekurangannya.

Keadaan ini tentunya berpengaruh terhadap moral dan disiplin kerja sehingga semangat kerjanya menjadi rendah dengan segala akibatnya.

### **1.5.1.4.Asas- asas kompensasi**

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asa adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perubahan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairaha semangat dan kepuasan kerja karyawan.**(Hasibuan, 2008:122)**

1. Asa adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi prasyarat internal konsistensi.

## 2. Asas layak dan wajar

Dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relative. Penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

### **1.5.1.5. Indikator kompensasi**

Adapun yang menjadi indikator dari kompensasi berdasarkan teori yang ada yaitu :

- a. Pemberian gaji
- b. Upah.
- c. Insentif.
- d. Tunjang.
- e. Pemberian fasilitas.

### **2.5.2 Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan dalam usaha meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja, terutama perusahaan-perusahaan yang baru menerima tenaga kerja maupun perusahaan yang akan melakukan promosi terhadap tenaga kerjanya.

Pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan

mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka dimana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarannya.

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. **(Rachmawati, 2008:110)**

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. **(Rivai, 2010:212)**

Setiap personalia perusahaan dituntut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien serta kualitas dan kuantitas pekerjaannya sehingga daya saing yang ada pada perusahaan akan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan non karier maupun karier bagi para karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. **(Hasibuan, 2008)**

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. **(Kaswan, 2011:2)**

Program pelatihan bertujuan untuk mempertahankan penampilan pekerjaan yang berlangsung saat ini, sedangkan program pengembangan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan dan dimasa yang akan datang.

Hal ini mengingatkan bahwa tidak semua orang mampu melaksanakan pekerjaan atau tugasnya dengan tanpa dibekali pendidikan dan pelatihan. Disamping bekerja seringkali pendidikan merupakan syarat pokok untuk memegang fungsi tertentu pada dasarnya fungsi pendidikan adalah sama dengan fungsi latihan yaitu untuk mempelancar dalam melaksanakan tugasnya, kegiatan memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang bersangkutan.

Latihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

### **2.5.2.1.Tujuan Pelatihan dan Pengembangan**

Adapun tujuan pelatihan dan pengembangan adalah:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja. **(Mangkunegara, 2009:70)**

### **2.5.2.2.Berbagi Inovasi dalam Pendidikan dan Pelatihan**

Organisasi banyak menghabiskan waktu dan uang dalam melatih dan mendidik karyawan agar mencapai kinerja yang memenuhi standar organisasi. Mereka merancang kursus-kursus dan mengembangkan teknik pendidikan terbaru, melaksanakan berbagai program dan secara seksama memantau hasilnya. **(Rachmawati, 2008:119)**

### **5.2.2.3.Indikator Pendidikan dan Pelatihan**

Adapun yang menjadi indikator-indikator dari pendidikan dan pelatihan adalah:

1. Mengembangkan kemampuan dan kreativitas
2. Meningkatkan produktivitas
3. Bekerja lebih efisien dan efektif
4. Meningkatkan kinerja
5. Dapat bekerja sama dengan baik

### **2.5.3. Promosi Jabatan**

Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah atau usaha dan prestasinya. **(Rivai, 2010:199)**

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. **(Hasibuan, 2008:108)**

Promosi berarti pula pemindahan dari suatu jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. **(Martoyo, 2006:73)**

Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar tingkatnya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula. **(Siagian, 2008:169)**

#### **2.5.3.1. Asas-asas Promosi Karyawan**

Adapun asas-asas promosi adalah:

a. Kepercayaan

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

b. Keadilan

Promosi berasaskan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karyawan.

c. Formasi

Promosi harus berasaskan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. **(Hasibuan, 2008:109).**

### **2.5.3.2.Berbagai Dasar Promosi**

Suatu promosi bagi seorang dalam suatu organisasi haruslah mendasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang sesubjektif mungkin. Karena obyektivitas suatu promosi seorang akan dapat membawa suatu dampak yang positif bagi tumbuhnya motivasi ataupun semangat kerja bagi anggota-anggota lainnya dalam organisasi yang bersangkutan. Umumnya terdapat dua dasar untuk mempromosikan seseorang yakni:

1. Kecakapan kerja (merit) adalah sebagai dasar suatu promosi. Sebab kompensasi yang baik adalah dasar untuk memajukan seseorang.
2. Senioritas itu merupakan semakin lama masa kerja seseorang, kecakapan mereka akan lebih baik untuk dipromosikan. **(Martoyo, 2006:74).**

### **2.5.3.3.Tujuan Promosi**

Adapun tujuan promosi adalah:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah kerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.

4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
6. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
7. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti.
8. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
9. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaan.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya dorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukan lamarannya. **(Hasibuan, 2008:113)**.

#### **2.5.3.4.Indikator Promosi Jabatan**

Berdasarkan teori yang telah ada, maka diketahui indikator dari promosi jabatan adalah:

1. Karyawan akan disiplin
2. Karyawan lebih bertanggung jawab
3. Presatasi kerja karyawan akan lebih baik
4. Karyawan akan lebih jujur
5. Karyawan akan mendapat pendidikan

#### **2.5.4. Lingkungan Kerja**

Dalam melakukan pekerjaan, faktor lingkungan kerja memegang peran yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan kerja.

Dan adapun lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan kerja para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalani tugas – tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. **(Nitisemito,2003:183)**

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. **(Isyandi, 2004:134)**

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para tenaga kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan bahwa kondidi kerja adalah fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajiban sehari-hari.

Jadi dapat dikatakan pengertian kondisi kerja adaalh kondisi dimana karyawan bekerja, dan kondisi ini dipersiapkan oleh manajemen perusahaan bersangkutan, maka sudah sewajarnya perusahaan mempersiapkan kondisi kerja yang tepat sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik.

##### **2.5.4.1.Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Hal yang dapat diciptakan dilingkungan kerja perusahaan mencakup:

#### 1. Pewarnaan

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

#### 2. Kebersihan

Kebersihan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja, apabila lingkungan kerja bersih, maka hal ini akan dapat menimbulkan semangat kerja dan dapat pula mengurangi absensi.

#### 3. Penerangan yang cukup

Penerangan disini tidak hanya sebatas penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, pengarahannya, rata-rata penyebarannya dan warnanya. Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Penerangan yang buruk dapat menyebabkan kerusakan pada mata dan kecelakaan kerja.

#### 4. Pertukaran udara

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

#### 5. Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang menggunakan alat-alat kerja tentu akan memberikan rasa tenang yang mendorong

semangat dan kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang paling penting adalah keamanan pribadi, untuk itu keamanan terhadap keselamatan diri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting.

## 6. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi karyawan terhadap pekerjaan yang memerlukan pikiran. Kebisingan dapat menimbulkan kesalahan kerja. Hal ini akan merugikan perusahaan maka perlu diperhatikan daerah tempat kerja (kantor) yang memerlukan pemikiran agar terhindar dari kebisingan.

**(Dessler, 2004:86)**

Dengan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung suasana kerja yang baik yang mana menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta membangkitkan semangat kerja karyawan guna mencapai tingkat produktifitas yang ditetapkan perusahaan.

Dengan lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman maka akan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Termasuk ke dalam lingkungan kerja yaitu:

### 1. Pelayanan bagi karyawan

Bagi perusahaan yang sudah cukup besar dan teratur, maka akan dapat diselenggarakan jenis pelayanan bagi karyawan seperti:

- a. Adanya kantin dan kafetaria
- b. Fasilitas kesehatan (dokter dan obat-obatan yang disediakan secara cuma-cuma).

## 2. Kondisi kerja

Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktifitas dalam bekerja sehari-hari penerangan, suhu udara, suara bising dan ruang gerak.

## 3. Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan antar karyawan seara individu 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.

Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak positif pada jiwa karyawan sehingga akan semakin tinggi semangat kerja karyawan dan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Menyediakan tempat kerja dan kondisi fisik yang aman dan menyenangkan akan meningkatkan produktivitas dan akan menurunkan tingkat absensi dan keluhan-keluhan lainnya. Selain itu juga, dapat membuat para karyawan merasa bahwa manajemen mempedulikan kesehatan dan keamanan mereka.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh sangat besar terhadap karyawan dalam melaksanakan operasi perusahaan. Kondisi kerja yang baik, akan menunjang karyawan menjadi senang dengan tempat kerjanya maka akan menimbulkan perasaan puas di hati para pekerja.

### **2.5.4.2.Indikator Lingkungan Kerja**

Berdasarkan beberapa teori maka dapat dijadikan indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Fasilitas
2. Pertukaran udara

3. Penerangan
4. Pertukaran udara
5. Kebisingan

#### **2.5.5. Penelitian Terdahulu**

Hidayatul Falah Tahun 2008, dengan judul: Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Intan Bersaudara Kabupaten Rokan Hulu. Adapun hasil penelitiannya adalah: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Faktor-Faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Intan Bersaudara Kabupaten Rokan Hulu. Jumlah sampel yang diperlukan sebanyak 22 orang karyawan yang akan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mewakili responden.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan dapat ditarik kesimpulan, semangat kerja yang rendah akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga akan bisa merugikan perusahaan tersebut. Adapun disini penulis menyimpulkan bahwa berdasarkan tanggapan responden terhadap semangat kerja karyawan berkategori tinggi sebesar 12 atau 54,54%. Lingkungan kerja yang tidak baik akan bisa membuat semangat kerja karyawan menurun, dapat penulis simpulkan bahwa berdasarkan tanggapan responden terhadap lingkungan kerja berkategori cukup baik 14 atau 63,63%. Kompensasi yang kurang memuaskan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, disini dapat penulis simpulkan bahwa berdasarkan dari tanggapan responden terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berkategori cukup tinggi sebesar 18 atau 81,82%. Kurangnya motivasi atau dorongan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan bisa menimbulkan dampak yang tidak baik bagi perusahaan tersebut yang mana nantinya akan merugikan perusahaan itu sendiri, dapat penulis simpulkan bahwa

berdasarkan tanggapan responden terhadap motivasi atau dorongan terhadap karyawannya berkategori cukup kuat sebesar 14 atau 63,63%.

Renny Yuliandari tahun 2009, dengan judul “Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru”. Adapun hasil penelitiannya adalah: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat kerja Karyawan pada PT. Cahaya Riau Pekanbaru. Jumlah sampel yang diperlukan sebanyak 32 orang karyawan yang akan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mewakili responden. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan dapat ditarik kesimpulan, berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan dapat disimpulkan bahwa tingkat semangat kerja karyawan bias dikategorikan baik, dengan persentase sebesar 21,81%. Kompensasi mempunyai peran yang sangat besar dalam pencapaian semangat kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab baiknya semangat kerja karyawan adalah pemberi kompensasi dengan tanggapan responden yang sangat menjawab sangat setuju 16,62%, responden yang menjawab setuju 19,74%, dan menjawab cukup setuju 5,19%. Tanggapan responden terhadap pendidikan dan pelatihan yang menjawab setuju 22,34% dan yang menjawab sangat setuju 15,84%, dan yang menjawab cukup setuju 3,37%. Dan tanggapan responden terhadap promosi jabatan yang menjawab sangat setuju 16,10%, yang menjawab setuju 22,34%, dan yang menjawab cukup setuju 3,11%. Sedangkan tanggapan responden terhadap lingkungan kerja maka dapat disimpulkan yang menjawab sangat setuju 20% yang menjawab setuju 17,14%, yang menjawab cukup setuju 2,07%, yang menjawab tidak setuju 2,0%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 0,25%.

Lisa Fitri tahun 2013 dengan judul “Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada CV. Mahkota Motor Kabupaten Kampar”. Adapun hasil penelitiannya adalah: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Faktor-Faktor

yang Mempengaruhi Semangat kerja Karyawan pada CV. Mahkota Motor Kabupaten Kampar. jumlah sampel yang diperlukan sebanyak 32 orang karyawan yang akan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mewakili responden. Berdasarkan pada uraian bab-bab sebelumnya dari hasil jawaban kusioner yang disampaikan dan fakta-fakta yang diperoleh di lapangan serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada CV. Mahkota Motor Kabupaten Kampar, maka penulis mengambil kesimpulan dan menyampaikan saran-saran yang mungkin bisa dipertahankan sekaligus menjadi masukan bagi pihak perusahaan khususnya dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan dapat disimpulkan pada tingkat semangat kerja karyawan pada CV. Mahkota Motor Kabupaten Kampar, menurun disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi, cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang cukup, uang makan dan transport. Hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden yang menyatakan setuju sebesar 36,875%. Kompensasi merupakan pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivasi untuk pelaksanaan kegiatan dimasa yang akan datang. mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian semangat kerja karyawan pada CV. Mahkota Motor Kabupaten Kampar, hal ini dapat dilihat dari besarnya jawaban responden yang menyatakan setuju sebesar 40%. Pendidikan dan pelatihan merupakan keseluruhan teknik dan metode belajar-mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain. Pendidikan dan pelatihan mer faktor pendukung yang diperlukan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari besarnya persentase jawaban responden yang menyatakan setuju sebesar 43,75%. Promosi jabatan merupakan perubahan pekerjaan yang menuntut tanggungjawab yang lebih besar dengan peningkatan gaji sebagai kompensasinya. Promosi jabatan juga mempunyai peranan penting dalam

pencapaian semangat kerja karyawan pada CV. Mahkota Motor Kabupaten Kampar. Hal ini bisa dilihat dari besarnya persentase jawaban responden yang menyatakan setuju sebesar 45,62%. Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja juga merupakan faktor peranan penting dalam pencapaian semangat kerja karyawan pada CV. Mahkota Motor Kabupaten Kampar. Hal ini bisa dilihat dari besarnya persentase jawaban responden yang menyatakan setuju sebesar 46,25%.

### 2.5.6. Semangat Kerja dalam Pandangan Islam

Firman Allah SWT tentang semangat kerja terdapat dalam QS. Az-zumar ayat 39 yang berbunyi:

( )                      ۞ عَامِلٍ                      عَلَى                      يَا

Artinya: *“katakanlah: Hai kaum! Bekerjalah sesuai dengan keadaan masing-masing, sesungguhnya akupun bekerja maka kelal aku akan mengetahui”*.(QS.Az-Zumar:39)

Selain itu firman Allah tentang semangat kerja juga terdapat dalam QS.Al-Asr ayat 1-3 yang berbunyi:

( )                      ( )

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ ( )

Artinya: *“demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran”*.(QS.AL-Asr :1-3)

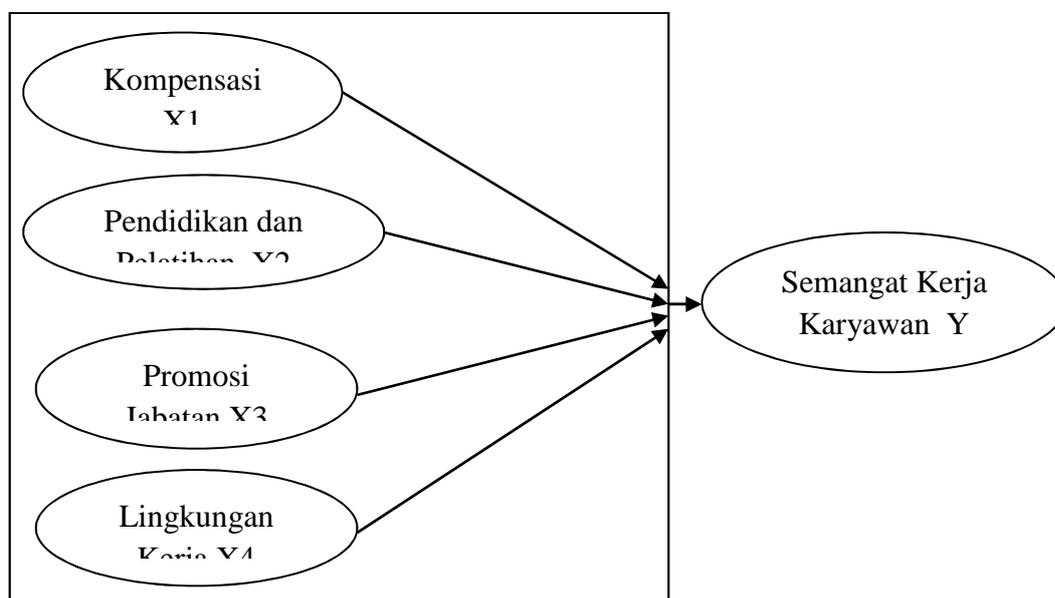
Ciri-ciri yang mempunyai semangat kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah SWT yang akan memuliakan dirinya, memanusiaikan dirinya sebagian dari manusia pilihan.

### 2.5.7. 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. Penulis mencoba meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Rama Jaya Pramukti Kabupaten Kampar.

Dengan demikian dapat dilihat sebuah gambar kerangka berfikir sebagai berikut:

**Gambar2.1. Kerangka Pemikiran**



### **2.5.8. Hipotesis Penelitian**

Bertitik tolak dari latar belakang permasalahan diatas dan didukung oleh teori-teori maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai suatu kesimpulan sementara yaitu:

Diduga kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan bagia administrasi pada PT. Rama Jaya Pramukti Kabupaten Kampar.

### **2.5.9. Variabel Penelitian**

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:

- a. Kompensasi (X1)
- b. Pendidikan dan pelatihan (X2)
- c. Promosi jabatan (X3)
- d. Lingkungan kerja (X4)

### **2.5.10. Operasional Variabel**

Berdasarkan telaah yang ada, penulis merasa perlu untuk menyusun secara ringkasan suatu konsep operasional variabel yang menjelaskan variabel-variabel penilaian yang digunakan, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.1 :Devenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variabel penelitian</b>	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan <b>(Hasibuan,2008:118)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pemberian gaji</li> <li>b. Upah</li> <li>c. Insentif</li> <li>d. Tunjangan</li> <li>e. Pemberian fasilitas</li> </ul>	Likert
Pendidikan dan pelatihan (X2)	Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan,dimana mereka memperoleh mempelajari sikap,kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. <b>(Rachmawati,2008:110)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mengembangkan kemampuan dan kreativitas.</li> <li>b. Meningkatkan produktivitas</li> <li>c. Bekerja lebih efektif dan efisien</li> <li>d. Meningkatkan kinerja</li> <li>e. Dapat bekerja sama dengan baik</li> </ul>	Likert
Promosi jabatan (X3)	Promosi 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. <b>(Siagian,2008:169)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Karyawan akan disiplin</li> <li>b. Karyawan akan lebih bertanggung jawab</li> <li>c. Prestasi kerja karyawan akan lebih baik</li> <li>d. karyawan akan lebih jujur</li> <li>e. karyawan akan mendapatkan pendidikan</li> </ul>	Likert

Variabel penelitian	Defenisi	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X4)	Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. <b>(Isyandi, 2004:134)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>f. Fasilitas</li> <li>g. Keadaan dan kebersihan lingkungan kerja</li> <li>h. Penerangan</li> <li>i. Pertukaran udara</li> <li>j. Kebisingan</li> </ul>	Likert
Semangat kerja (Y)	Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal <b>(Hasibuan,2008:152)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tinggi rendahnya produktifitas kerja</li> <li>b. Tingkat absensi yang rendah atau tinggi</li> <li>c. LTO atau tingkat perputaran karyawan yang tinggi.</li> <li>d. Tuntutan yang sering terjadi</li> <li>e. Kegelisahan dimana-mana</li> </ul>	Likert