

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi

2.1.1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Malayu S.P Hasibuan, (2009:141)

Menurut Mangkunegara (2010:61) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2.1.2. Tujuan motivasi

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Tujuan Menejer dalam memotivasi harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya Malayu S.P Hasibuan, (2009:97) :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- c. Meningkatkan produktifitas kerja
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan ke disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kretifitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k. Mendrong untuk berprestasi dan peraihan peluang karir.

2.1.3. Teori Motivasi

a. Teori Kebutuhan (*Hierarki*)

Menurut Maslow yang dikutip Malayu S.P. Hasibuan (2009:154) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

3. Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*Affiliation or acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

b. Teori Prestasi

Mc. Clelland's Achivement yang dikutip (Malayu S.P Hasibuan, 2009:162-163) berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan-dorongan motivasi-seseorang dari situasi serta peluang yang tersedia peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :

1. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat.
2. Harapan keberhasilan.
3. Nilai insentif yang terlekat dengan tujuan.

Hal-hal yang memotivasi orang adalah :

1. Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*).

Merupakan daya penggerak yang mendorong memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu *need for achievement* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuannya serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal

2. Kebutuhan akan kerja sama (*Need for affiliation*).

Kebutuhan akan kerja sama *need for affiliation* menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, *need for affiliation* ini akan merangsang gairah bekerja pegawainya.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*).

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. *Need for power* merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia lebih ingin berkuasa akan menimbulkan persaingan.

c. Teori motivasi *Claude S. George*

bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja Malayu S.P Hasibuan (2009:163), yaitu :

- 1 Upah yang adil dan layak
- 2 Kesempatan untuk maju/promosi
- 3 Pengakuan sebagai individu
- 4 Keamanan kerja
- 5 Tempat kerja yang baik
- 6 Penerimaan oleh kelompok
- 7 Perlakuan yang wajar
- 8 pengakuan akan prestasi.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah Lingkungan kerja. Menurut Nitesemito (2004:109) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedarmayanti (2009:21) Lingkungan Kerja merupakan segala keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya , serta pengaturan kerja yang baik bagi seorang maupun kelompok. terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi bentuk suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyanawan.

Menurut mangkunegara, (2005:132). Lingkungan kerja adalah suatu dilingkungan para pekerja yang di pengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti

temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kekaduahan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tiadanya alat-alat perlengkapan kerja.

2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:21) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi bentuk suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawainya , diantaranya :

a. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaat bagi karyawan, guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan melambat. Banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur/Suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha 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 batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban ditempat

kelembaban adalah banyaknya air terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubung atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan panas dari udara tersebut mempengaruhi keadaan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya segar adalah adanya taman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan untuk para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, kerana dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat

mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan bisa menyebabkan kematian, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran Mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yaitu sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena teraturnya, baik tidak teratur dalam insensitas maupun frekwensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-buan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

h. Tata warna ditempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna dapat dipisahkan dengan penataan

dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata, letak warna, 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. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan ditempat kerja tidak akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

2.2.3. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yakni :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni :

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, udara, pencahayaan kebisingan, geraran, mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan non fisik adalah semua yang mendukung kerja sama antara tingkat atas, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

2.2.4. Indikator pengukuran Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, (2009:46) adalah sebagai berikut :

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna

- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja
- g. hubungan karyawan

2.3. Semangat Kerja

2.3.1. Pengertian Semangat kerja

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 Westra (Nurmansyah, 2011:151). Menurutnya, semangat kerja biasanya dipengaruhi keadaan lingkungan pekerja itu sendiri. Bila lingkungan kerjanya menunjang, maka semangat kerjanya juga cenderung akan tinggi, demikian pula sebaliknya.

Menurut Moekijat (2004:208) mengatakan bahwa semangat kerja atau moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuan dalam mencapai tujuan bersama.

Inti dari kerja yang bersemangat adalah kualitas hubungan antar individu antara karyawannya dengan manajer mereka, dan kepercayaan, penghormatan, serta pertimbangan yang di tujukan manajer kepada mereka setiap harinya. Memaksimalkan potensi karyawan, terutama tergantung pada sisi manajemen yang lebih aspiratif, yang mendukung keryawan, memperlakukan karyawan dengan baik, memberikan inspirasi, memberikan tantangan posisitif, melakukan bimbingan dan membantu para karyawan untuk mampu meraih prestasi terbaik (Nelson, 2007).

2.3.2. Tanda-tanda Menurunnya Semangat Kerja

Nurmansyah (2011:152) mengemukakan beberapa pertanda yang dapat dilihat dari penurunannya semangat kerja adalah sebagai berikut :

a. Menurunnya produktivitas kerja

Menurutnya produktivitas dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan yang menurun, seperti jumlah barang yang dihasilkan, jumlah jam kerja efektif, atau menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan.

b. Tingkat absensi karyawan yang tinggi

Seringnya karyawan absen menunjukkan semangat kerja yang rendah dan malas untuk datang ke kantor.

c. Tingkat kerusakan peralatan yang tinggi

Karyawan yang kurang bersemangat kerja menyebabkan sering terjadi kecerobohan, sehingga potensi terjadinya kerusakan peralatan juga tinggi.

d. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi

Semangat kerja yang rendah sering mendorong karyawan untuk minta berhenti atau diberhentikan akibat kesalahan fatal yang dilakukannya.

e. Tingkat kerusakan produksi yang tinggi

Karyawan yang semangat kerjanya rendah cenderung kurang memperhatikan prosedur kerja yang benar, sehingga seringkali terjadi cacat produksi atau cacat jasa dalam melakukan pekerjaannya.

f. Adanya kegelisahan di dalam organisasi

Kebijakan yang dirasakan kurang tepat, perlakuan yang kurang adil, seingkali menjadi isu kegelisahan pada diri karyawan yang menjadi pembicaraan.

g. Tuntutan karyawan makin sering

Akibat kegelisahan yang terakumulatif, sering menimbulkan tuntutan-tuntutan dari karyawan kepada manajer dalam rangka penyelesaian kegelisahaan tersebut.

h. Pemogokan

Dampak akhir dari kegagalan manajemen menyelesaikan kegelisahan yang terjadi adalah pemogokan kerja yang dilakukan karyawannya.

2.3.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Nurmansyah (2011:154) 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 kurang menarik, sehingga pekerjaan kurang menarik dan 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 kerjasama kelompok.

- f. Kurangnya kualitas manajemen, sehingga dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- g. Pengaturan waktu kerja yang baku

2.3.4. 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 di perusahaan. Nurmasyah (2011:154-155) 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 sesuai dengan unsur-unsur perilaku seperti adanya otonomi, variasi kerja, identifikasi tugas, dan umpan balik dari karyawan.
- c. Komunikasi dari hati kehati.
- d. Meminta saran dari karyawan untuk kemajuan perusahaan.
- e. Mendorong kreatifitas.
- f. Pelatihan dan pengembangan karyawan.
- g. Menyediakan pekerjaan yang menarik dan menantang.

2.3.5. Indikator pengukur semangat kerja

Moekijat (2004:208) memberikan penjelasan mengenai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja perusahaan :

- a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Yaitu hubungan timbal balik saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Terdapatnya suasana iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi. Yaitu tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung terselesainya tugas dan pekerjaan dengan rasa senang kondisi semacam ini akan tercipta jika hubungan kerja terjalin semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hak dan kewajiban masing-masing.
- c. Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya. Yaitu adanya rasa percaya diri para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.
- d. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama. Yaitu adanya tujuan yang jelas ingin dicapai pada akhirnya akan berguna untuk kepentingan bersama.
- e. Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan untuk jerih payahnya. Yaitu adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan rasa aman dan rasa nyaman yang mampu memenuhi kebutuhannya secara layak.
- f. Adanya jiwa ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi. Yaitu adanya perlindungan kerja dan jaminan keselamatan pada

setiap kecelakaan yang terjadi pada karyawan saat dia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaannya, tanpa dihantui perasaan cemas akan terjadi sesuatu yang buruk pada dirinya

- g. Adanya lingkungan fisik suatu kantor. Yaitu adanya suatu kondisi fisik dimana karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban serta mempengaruhi dirinya dalam memberikan tugas yang diberikan kepadanya.

2.4. Menurut pandangan islam

Islam adalah agama yang mengatur seluruh aspek kehidupan manusia. Islam bukan hanya menyuruh umatnya untuk beribadah dalam konteks yang sempit seperti ritual saja, tetapi Islam juga menyuruh umatnya untuk beribadah dalam arti yang lebih luas seperti bekerja, berdagang, menuntut ilmu, dan berbagai perintah lainnya. Bekerja dalam Islam sangat di haruskan karena secara langsung di perintahkan dalam Al Quran dan di perjelas dalam Hadist. Dalam surat At Taubah ayat 105 Allah menyuruh umat Islam untuk bekerja. Maka sudah seharusnya sebagai umat Islam mempunyai spirit dan motivasi untuk bekerja keras, agar tidak bergantung kepada siapapun.

Firman Allah swt:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فِيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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).

Dalam surat Ar-Ra'ad Allah berfirman :

{ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ بَقْوِمَ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ قَلَىٰ } (الرعد : ١١)

Artinya :

Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaumnya/bangsa sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri sendiri(QS. Ar-Ra'ad: 11)..

Inti dari Firman Allah tersebut diatas mengisaratkan kepada semua kaum bahwa yang dapat merubah adalah manusia itu sendiri, yaitu harus ada motivasi itu sendiri untuk berupaya dengan melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan secara baik agar dapat merubah keadaan suatu bangsa menjadi lebih baik. Dalam surat Al-A'raf : 10 Allah berfirman :

{وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ} (الغرف: ١٠)

Artinya :

Sesungguhnya kami telah menempatkan kamu sekalian dimuka bumi dan kami adakan bagimu dimuka bumi sumber penghidupan, amat sedikitlah kamu bersyukur.

2.5. Peneliti Terdahulu

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

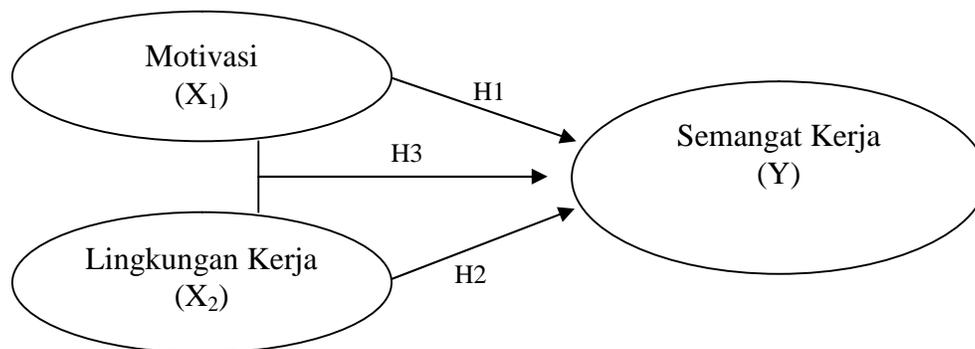
1. Doni Setiawan (2012) penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Lingkungan organisasi secara parsial mempengaruhi Semangat kerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel Pelatihan dan Lingkungan kerja mampu menjelaskan hubungan terhadap variabel dependen (Semangat). Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
2. Triwulan Fridayani (2009) Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Semangat kerja karyawan di PT. Delta Sukses Abadi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai f tabel maka dapat dikatakan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel semangat kerja adalah variabel kompensasi
3. Andre Tegus S (2012) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian PT.Adei Plantation Duri . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi lebih dominan mempengaruhi semangat kerja.

4. Ginting, Dessy J, (2012) Pengaruh Pemberian Insentif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan balai latihan Pendidikan Prov. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor dominan yang mempengaruhi semangat kerja.

2.6. Kerangka Pemikiran

Menurut Keith Davis (1975:133) dalam Sugeng (2002) Semangat Kerja merupakan wujud perilaku seseorang yang dipengaruhi oleh motivasi baik dari diri sendiri maupun dari pihak lain dengan berbagai bentuk dan kesejahteraan serta lingkungan pendukung. Disamping itu, semangat kerja juga perlu didukung dengan semangat kerja sama didalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan adanya kerangka pemikiran tersebut maka penulis dapat menggambarkan kerangka penelitian sebagai berikut ini :



Gambar 2.6.1 : Kerangka konsep penelitian pengaruh motivasi (X₁) dan lingkungan (X₂) terhadap semangat kerja (Y).

Sumber : Sugeng (2002)

2.7. Hipotesa

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan, maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga motivasi berpengaruh secara parial terhadap semangat kerja karyawan bagian Instalasi Gawat Darurat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parial terhadap semangat kerja karyawan bagian Instalasi Gawat Darurat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.
3. Diduga motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian Instalasi Gawat Darurat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

2.8. Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel yang akan dianalisa dalam penelitian ini adalah :

1. Semangat Kerja (Y)
2. Motivasi (X_1)
3. Lingkungan Kerja (X_2)

2.9. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati, memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap sesuatu objek :

Tabel 2.1 : Definisi Konsep Operasional variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Dependen: Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja atau moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuan dalam mencapai tujuan bersama. Moekijat (2003:201)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan harmonis dengan atasan 2. Suasana dan Iklim kerja yang akrab 3. kepuasan karyawan pada tugas dan pekerjaan 4. Memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan 5. Puas secara ekonomi 6. Adanya ketenangan jiwa 7. Adanya tugas dan kewajiban serta mempengaruhi dirinya dalam memberikan tugas 	Likert
2	Independen: Motivasi (X1)	Dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Malayu S.P Hasibuan, (2009:141)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah yang adil 2. Kesempatan untuk Maju 3. Pengakuan sebagai individu 4. Keamanan Kerja 5. Tempat Kerja yang Baik 6. Penerimaan oleh kelompok 7. Perlakuan Wajar 8. Pengakuan akan Prestasi 	Likert
	Independen: Lingkungan Kerja (X2)	Segala keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya , serta pengaturan kerja yang baik bagi seorang maupun kelompok. terdapat beberapa	<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 	Likert

		faktor yang dapat mempengaruhi bentuk suatu kondisi lingkungan kerja dikaitakan dengan kemampuan karyawan Sedarmayanti (2009:21)		
--	--	--	--	--