

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu hal yang amat penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi, agar tujuan yang diinginkan tercapai. Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerjasama. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan, dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja ini perlu diketahui oleh para pimpinan perusahaan atau manajer karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan dalam suatu perusahaan karena semangat kerja mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja dikalangan karyawan.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. **(Hasibuan, 2009: 94)**

Menurut **(Tohardi, 2002:427)** semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Sedangkan menurut **(Nitisemito, 2002:60)** semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Pendapat lain, semangat kerja adalah faktor pendukung yang terpenting dalam melahirkan kerjasama kelompok. **(Jawwad, 2004:326)**

Semangat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan. **(Danim, 2004: 48)**

Moral kerja atau semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama. “bekerja sama” menekankan dengan tegas hakikat saling berhubungan dari satu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerja sama dengan “giat dan konsekuen”, menunjukkan cara untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama. “tujuan bersama”, menjelaskan bahwa tujuannya adalah suatu hal yang merasakan semuanya menginginkannya. **(Moekijat, 2002:130)**

Dari beberapa defenisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada umumnya semangat kerja tersebut merupakan perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Pemimpin perusahaan harus senantiasa memperhatikan peningkatan pada karyawannya, yang mana hal ini akan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut berusaha untuk maju. Salah satu cara yang diambil diantaranya dengan memberikan motivasi yang cukup karena dengan adanya motivasi akan dapat membangkitkan semangat kerja dan produktivitas kerjapun akan lebih baik.

Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya maka perusahaan tersebut akan memperoleh banyak keuntungan.

Dengan meningkatkan semangat kerja karyawannya output yang dicapai akan besar jumlahnya dan dengan kualitas yang lebih baik. Waktu penyelesaian produk menjadi lebih singkat, kerusakan produk dapat dikurangi, serta perpindahan karyawan dapat diperkecil.

Analisis mengenai semangat kerja dikaitkan dengan 2 faktor utama yaitu kesediaan dan motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai untuk melaksanakannya. **(Gomes, 2000:77)**

Ada beberapa alasan atau jawaban yang dapat dikemukakan berkenaan dengan pentingnya semangat kerja bagi organisasi, alasan tersebut adalah **(Tohardi, 2000:426)** :

- a. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari buruh dan karyawan, maka pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
- b. Dengan semangat kerja yang lebih tinggi, pihak organisasi dan mendapatkannya dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena semakin tidak puas karyawan tersebut dalam bekerja maka semakin besar angka kerusakan.
- c. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya akan dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas.
- d. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat karyawan merasa senang, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut pindah kerja ketempat lain, berarti semangat kerja yang tinggi dapat menekan angka perpindahan atau labor turn over tenaga kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja (**Mathis, 2001:98**) Yaitu :

- a. Gaji (Kompensasi)
- b. Pendidikan dan pelatihan
- c. Promosi
- d. Lingkungan kerja

Indikasi turunnya semangat kerja ini perlu diketahui oleh perusahaan karena dengan adanya pengetahuan tentang indikasi tersebut, maka dapat diketahui pula sebab-sebab turunnya semangat kerja.

Dengan demikian perusahaan dapat mengambil keputusan atau langkah-langkah pemecahan seawal mungkin.

Sedangkan menurut (**Robbins, 2003:180**), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah :

- a. Kerja yang secara mental menantang
- b. Ganjaran yang pantas
- c. Kondisi kerja yang mendukung
- d. Rekan sekerja yang mendukung
- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Adapun pendapat lain mengatakan bahwa secara umum faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai menurut (**Moekijat, 2000:131**) adalah :

- a. Memberikan kompensasi kepada pegawai secara adil dan wajar.
- b. Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak.

- c. Adanya motivasi dari pimpinan supaya pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya.
- d. Pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan.
- e. Memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
- f. Kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasinya pada organisasi.
- g. Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat.

Lebih spesifik lagi dikemukakan oleh Hasibuan dalam **(Riduwan,2010:34)** mengatakan bahwa : teori motivasi mempunyai sub variabel yaitu : Motif, Harapan, dan Insentif. Adapun pengertiannya adalah (a) Motif (*motif*) adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. (b) Harapan (*expectency*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. (c) insentif (*Incentive*) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Lebih lanjut menurut **(Riduwan, 2010:45)** untuk sub variabel motif dengan indikator upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju atau promosi,

pengakuan sebagai individu. Harapan didasarkan pada kerja yang menyenangkan, rasa ikut memiliki, disiplin waktu kerja, dan pemberian penghargaan. Sedangkan insentif antara lain gaji dan tunjangan.

Atas dasar pengambilan dari teori yang dikemukakan dalam kajian pustaka diatas maka sub variabel dari semangat kerja adalah motif, harapan, dan insentif yang akan diuraikan secara lebih spesifik dalam kisi-kisi angket penelitian.

Sedangkan secara khusus lagi, dari pendapat para ahli diatas maka untuk melakukan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan peneliti hanya membatasi pada dua variabel, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja

2.2. Kompensasi

Suatu cara departemen sumber daya manusia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi, berikut berbagai defenisi tentang pengertian kompensasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. **(Hasibuan, 2009:118)**

Kompensasi adalah semua bentuk kembalian (*return*) finansial, jasa-jasa, tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaiannya. **(Tim Mitra Bestari, 2005:119)**

Kompensasi merupakan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. **(Ranupandojo, 2002:12)**

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung financial maupun non financial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. **(Marwansyah, 2010:269)**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka selama mengabdikan pada perusahaan yang dapat berupa kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. **(Sedarmayanti 2010: 239)**

Kompensasi adalah bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. **(Mangkuprawira, 2002:106)**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, dan merupakan salah satu pelaksanaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan dalam melakukan tugas keorganisasian. **(Riva'i, 2006:357)**

Bekerja merupakan suatu kewajiban, setelah bekerja akan memperoleh hasil kerja tersebut yaitu berupa upah dan gaji. Dalam mengisyaratkan mempercepat pembayaran gaji atau upah dan menangguhkannya sah, sesuai kesepakatan kedua belah pihak. Adapun hadist yang menyatakan bahwa soal upah ini harus sesuai dengan pekerjaan adalah perintah Islam untuk berlaku adil, sebab

mengurangi upah dari yang mesti diterima oleh karyawan termasuk menganiaya mereka. Hal tersebut terdapat dalam hadist Rasulullah SAW dari Ibnu Majjah yang artinya : “Berikanlah olehmu upah orang, sebelum keringatnya kering”.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Ikatan kerja sama
- b. Kepuasan kerja
- c. Pengadaan efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas karyawan
- f. Disiplin
- g. Pengaruh serikat buruh
- h. Pengaruh pemerintah (**Hasibuan, 2001:121-122**)

Pada dasarnya tujuan pemberian kompensasi itu adalah (**Flippo, 2002:281**) :

- a. Untuk menarik karyawan yang cakap kedalam organisasi.
- b. Untuk memotivasi karyawan agar mencapai prestasi yang unggul.
- c. Untuk menciptakan masa dinas yang panjang.

Adapun tujuan memberikan kompensasi adalah menurut (**Simamora, 2004:449**) adalah :

- a. Memotivasi para karyawan agar semangat dalam bekerja dan mematuhi peraturan hukum.
- b. Memikat karyawan

- c. Mempertahankan karyawan yang kompeten
- d. Mengurangi perputaran karyawan
- e. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Agar karyawan loyalitasnya tinggi maka perusahaan haruslah tanggap terhadap kebutuhan karyawannya dan mengetahui tentang komponen-komponen keseluruhan program kompensasi yang akan diberikan kepada karyawannya. alat yang digunakan dalam mengukur kompensasi seseorang karyawan itu adalah dengan pembayaran finansial dan pembayaran non finansial. **(Simamora, 2001:541)**

- a. Kompensasi finansial adalah bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, komisi, dan tunjangan-tunjangan yang diberikan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.
- b. Kompensasi non finansial, terdiri dari kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya atau lingkungan psikologis dan fisik dimana orang tersebut bekerja.

Ada beberapa faktor yang penting yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kompensasi dari yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan. **(Hasibuan, 2009:127)** yaitu :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat buruh / organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dan Undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin besa. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka

tingkat kompensasi / upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kompensasinya kecil

Disamping gaji yang diberikan perusahaan kepada pegawai juga menerima bonus yaitu suatu pemberian insentif untuk mempengaruhi sikap para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu secara insentif yang dapat dinilai dengan uang. Bonus merupakan kompensasi sebagai tambahan atas upah biasa, dengan tidak memperhatikan produktivitas individu.

Pemberian biasanya ditentukan berdasarkan prestasi kerja yang dicapai karyawan secara individu atau kelompok serta prestasi yang dicapai oleh perusahaan dalam aktivitas melalui perolehan keuntungan pada suatu periode tertentu.

Komponen-komponen kompensasi sebagai berikut : **(Simamora, 2004:445)**

a. Gaji dan upah

Gaji diterima oleh tenaga manajerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang mennerima uang dalam jumlah tetap berdasarkan tarif mingguan, bulan, dan tahun. Sedangkan upah diterima oleh buruh dan karyawan operasional atas sumbangan jasa-jasanya yang dihitung berdasarkan tarif perjam, harian, atau persatuan produk.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif sesuai dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program intensif adalah mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektifitas biaya.

c. Tunjangan

Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus. Fasilitas yang mewakili jumlah subtansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.3. Lingkungan Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

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 lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarananya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja. Loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja di kalangan karyawan. **(Wursanto, 2005:288)**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan. **(Nitisemito, 2002:183)**

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

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu **(Siagian, 2006:63)** :

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan agar nyaman dan mudah.

Dengan lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman, maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan termasuk kedalam perencanaan lingkungan kerja yaitu :

2.3.1. Pelayanan bagi karyawan

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

- a. Adanya kantin atau cafetaria dilingkungan perusahaan
- b. Fasilitas kesehatan: dokter dan obat-obatan secara cuma-cuma.

2.3.2. Kondisi kerja

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

Jadi disini dapat dikatakan pengertian kondisi kerja adalah 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,

Faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja dan adanya pengatur terhadap kondisi kerja akan dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman antara lain :

a. Kebersihan

Kebersihan lingkungan mempengaruhi kesehatan seseorang yang dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Bagi seseorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja. Karyawan akan lebih nyaman dan senang bekerja jika lingkungan disekitarnya dalam keadaan bersih.

b. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik sangat dibutuhkan karena hal ini menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menciptakan pertukaran udara yang cukup baik harus diperhatikan tata letak ventilasi dan jumlahnya dalam konstruksi gedung. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mempersiapkan temperatur ruang kerja para karyawan dalam tingkat suhu udara yang memadai, sehingga tidak terjadi keluhan-keluhan yang datang dari karyawan.

Pengaturan udara dalam lingkungan kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya sebagai berikut :

a. Ventilasi yang cukup para gedung

- b. Penggunaan kipas angin yang menjamin aliran udara yang baik
- c. Penggunaan AC (*Air Conditioner*)
- d. Penggunaan *humidifier*, untuk mengatasi kelembaban udara

c. Penerangan

Yang dimaksud dengan penerangan disini adalah penerangan dalam lingkungan tempat kerja karyawan. Dengan penerangan yang cukup pada ruangan kerja karyawan, maka akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik.

Namun demikian yang dimaksud dengan penerangan yang tepat pada ruangan bukan sekedar memberikan penerangan yang cukup dan terang benderang, melainkan penerangan yang harus memenuhi syarat-syarat tertentu.

Syarat-syarat tersebut antara lain

- a. Terdapatnya sinar yang cukup pada ruang kerja yang tidak menyilaukan karyawan bekerja.
- b. Terdapat distribusi cahaya yang merata, sehingga dengan meratanya distribusi cahaya ini tidak ada cahaya yang menyilaukan secara langsung atau dipantulkan dari permukaan meja atau peralatan arsip.

Dengan kedua macam persyaratan tersebut diharapkan pada karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih teliti, cermat serta keletihan mental.

d. Keamanan dan keselamatan kerja

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan. Jaminan keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan, misalnya keadaan pribadi dari karyawan, seperti sepeda motor atau mobil.

Penggunaan alat untuk keselamatan kerja, merupakan upaya pihak perusahaan dengan maksud menghindarkan karyawan dari kecelakaan yang di akibatkan dari keteledoran dalam bekerja.

2.3.3. Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan antar karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus menerus sebab tanpa adana semangat kerja yang baik mustahil semua pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik. **(Sumarni dan Soeprihanto, 2000:225)**

Berdasarkan pemaparan diatas maka jelaslah bahwa lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi rasa aman dalam bekerja, serta mempunyai pengaruh terhadap sikap para pekerja dalam melakukan tugasnya sehari-hari dalam perusahaan.

2.4. Hubungan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Tujuan memberikan kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak umum yang terpenting dapat membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga pekerjaan pun dapat selesai dengan cepat. Perusahaan pun dapat menghasilkan keuntungan dengan laba yang banyak sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan peraturan pemerintah wajib ditaati dan konsumen dapat prooduk yang baik dan terjamin. **(Hasibuan, 2000:122)**

Pendapat lain mengatakan bahwa Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja akan sangat berpengaruh pada tingkat semangat dan kegairahan kerja serta hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. **(Mangkunegara, 2001:84)**

Sedangkan menurut (Moekijat,1999:55) dalam hubungan-hubungan kepegawaian yang modern, upah dan gaji (*wages and salaries*) diharapkan menaikkan peranan yang besar dalam mendorong pegawai untuk semangat bekerja. Dan menurut (Nitisemito, 1992:55) jumlah kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan.

2.5. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap hasil kerja karyawan. Setiap perusahaan harus terus selalu berusaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dan nyaman, tenteram dan stabil dengan yang diharapkan sehingga memungkinkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik dan dapat menghasilkan produk yang bagus. (Sundalangi, 2000:2003)

2.6. Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Pada prinsipnya turunnya semangat kerja disebabkan karena ketidakpuasan dari pegawai. Dengan ketidakpuasan yang dirasakan tersebut akan menimbulkan kekurangbahagiaan dari mereka yang mana dapat menimbulkan semangat kerja menurun. (Nitisemito, 2002:167)

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi atau semangat seorang pegawai untuk bekerja terdiri dari faktor individu dan faktor organisasi. Faktor-faktor yang tergolong pada faktor individu adalah kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan pegawai tersebut. Sedangkan faktor-faktor yang tergolong pada

faktor organisasi adalah pembayaran upah atau gaji, keamanan dalam bekerja, hubungan sesama pegawai, pengawasan, pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman, dan pekerjaan itu sendiri. (Gomes, 2000:180-181)

2.6. Semangat Kerja Menurut Pandangan Islam

Firman Allah dalam Surat : At Taubah : 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا

Artinya : *Dan Katakanlah, ” Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu kepada kamu akan diceritakan apa yang telah kamu kerjakan.*

Allah berfirman dalam surat : Ash-Shaff : 4

اِنَّ اللّٰهَ يُحِبُّ الَّذِيْنَ يُقَاتِلُوْنَ فِيْ سَبِيْلِهِ صَفًا كَانْتَهُم بُنِيَانًا مَّرصُوصًا

Artinya : *Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang-orang yang berjuang dijalanannya dalam barisan yang rapi dan teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang kokoh.*

2.7. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti yang menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya adalah, penelitian yang dilakukan oleh Eka Idham Iip K Lewa dan Subowo (2005) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Pekanbaru, dengan

menggunakan variabel penelitian kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, serta menggunakan analisis regresi berganda diperoleh hasil kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

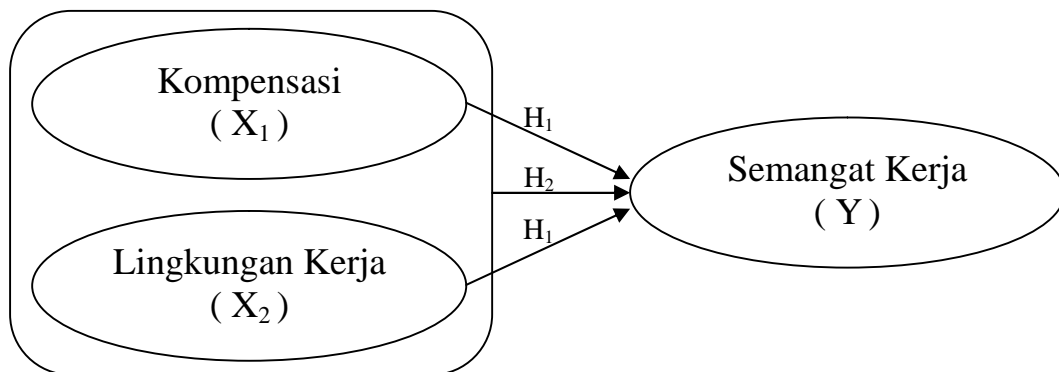
Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Vera Parlinda dan M, dan Wahyuddin (2004) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Penelitian, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bangkinang, dengan menggunakan variabel penelitian kepemimpinan, motivasi, pelatihan, lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, serta menggunakan analisis regresi berganda diperoleh hasil bahwa secara parsial pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Joko Purnomo (2007), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Siak, dengan menggunakan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dengan menggunakan analisis regresi berganda, diperoleh hasil bahwa secara parsial hanya kepemimpinan saja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

pegawai. Secara simultan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.8. Kerangka Pemikiran

Kompensasi dan Lingkungan kerja yang memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian maka jelas dengan adanya kompensasi, dan lingkungan kerja yang baik, maka semangat kerja karyawan juga akan tinggi, sehingga tujuan perusahaan akan dapat mudah tercapai, dari uraian di atas dapat diajukan model kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1: Kerangka pemikiran Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y)

Sumber : (Robbins, 2003:180)

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan, Ganjaran yang pantas masuk pada variabel kompensasi, sedangkan Kerja yang secara mental menantang, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan sekerja yang mendukung, dan Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan termasuk kedalam kategori variabel lingkungan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota.

2.9. DEFINISI KONSEP OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

Tabel 2.1: Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Sub Variabel	Indikator	Skala
1.	Kompensasi (X_1) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Malayu SP Hasibuan, 2009:118)	1. Kompensasi Finansial 2. Kompensasi Non Finansial	a. Gaji Pokok b. Insentif a. Jaminan Sosial b. Asuransi kesehatan c. Fasilitas kantor d. Pelatihan e. Cuti kerja	Likert
2.	Lingkungan Kerja (X_2) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. (Alex S. Nitisemito, 2002:183)	1. Pelayanan Bagi Karyawan 2. Kondisi Kerja 3. Hubungan Kerja Antar Karyawan	a. Kantin b. Dokter dan obat-obatan a. Kebersihan b. Pertukaran Udara c. Penerangan d. Keamanan dan Keselamatan a. Hubungan antar karyawan	Likert
3.	Semangat Kerja (Y) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. (Malayu SP. Hasibuan, 2009: 94)	1. Motif 2. Harapan 3. Imbalan	a. Upah yang adil dan layak b. Kesempatan untuk maju atau promosi a. Rasa ikut memiliki b. Pemberian Penghargaan a. Gaji Tunjangan	Likert

2.10. HIPOTESIS

Berdasarkan perumusan masalah serta mempelajari data-data yang ada maka penulis membuat suatu hipotesis yaitu :

1. H_1 : Diduga bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota.
2. H_2 : Diduga bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota.