

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Penulis akan mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi, seperti yang penulis paparkan pada bab sebelumnya. Dalam landasan teori ini dikemukakan teori yang ada kaitannya dengan materi-materi yang digunakan dalam pemecahan masalah yaitu teori-teori mengenai kompensasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja. Sehingga dalam kajian pustaka dapat mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang dapat memperkuat dengan variabel permasalahan yang terjadi.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Pendapat yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012:10), manajemen sumber daya manusia adalah “Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Berikut pemaparan pendapat yang dikemukakan oleh Marwansyah (2014:3), manajemen sumber daya manusia adalah “Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen

dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Para ahli pun berpendapat seperti halnya Gary Dessler yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko (2010:4), manajemen sumber daya manusia adalah “Kebijakan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan, penilaian serta penarikan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif untuk tercapainya berbagai tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional. Dengan demikian manajemen sebagai ilmu dan seni yang mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu manajemen untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih.

2.1.1.1 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut pemaparan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2012:21), adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan (*Planning*), merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*), menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
- c. Pengarahan (*Directing*), kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*Controlling*), kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*), proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- f. Pengembangan (*Development*), proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi (*Compensation*), pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian (*Integration*), kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan (*Maintenance*), kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.
- j. Kedisiplinan (*Discipline*), keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*), putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana seharusnya perilaku tingkat individu, tingkat kelompok, serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi). Disiplin-disiplin

lain yang terkait dengan studi ini adalah studi tentang Sumber daya manusia. Para ahli mengemukakan mengenai teori perilaku organisasi seperti halnya Stephen P. Robbins yang dijabarkan oleh Rino A. Nugroho (2012:185), perilaku organisasi sering disingkat OB (*Organizational Behaviour*) adalah “Suatu bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tentang hal-hal tersebut demi perbaikan efektivitas organisasi”. Pendapat teori menurut John M. Ivancevich dalam Sopiah (2010:85), perilaku organisasi adalah “Suatu istilah yang agak umum yang menunjuk pada sikap dan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi, yang berkenaan dengan studi yang sistematis tentang sikap dan perilaku, baik yang menyangkut pribadi maupun antar pribadi dalam konteks organisasi”.

Pendapat-pendapat para ahli tersebut dapat kita jadikan sebagai tambahan pengetahuan dan ilmu seperti halnya pendapat Indriyo Gito Sudarmo yang dikutip oleh Sopiah (2011:90), menyebutkan perilaku keorganisasian sebagai “Suatu bidang ilmu yang mempelajari interaksi manusia dalam organisasi yang meliputi studi yang sistematis tentang perilaku, struktur dan proses didalam organisasi”. Dari beberapa definisi tersebut maka perilaku organisasi merupakan suatu bidang ilmu yang mempelajari perilaku individu dalam organisasi yang berkenaan dengan interaksinya dengan individu lain, kelompok, serta struktur guna tercapai efektivitas organisasi. Seperti halnya dengan semua ilmu sosial, perilaku organisasi berusaha untuk mengontrol, memprediksikan, dan menjelaskan.

Perilaku Organisasi dapat memainkan peranan penting dalam perkembangan organisasi dan keberhasilan kerja. Salah satu yang memiliki pengaruh besar dalam suatu perilaku organisasi adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok atau organisasi. Orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas jika bekerjasama dengan orang tugas dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan. Teori menurut Robert Stinger dalam Wirawan (2010:105), mengemukakan bahwa “Terdapat lima faktor terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi”.

2.1.3 Kompensasi

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Untuk memperoleh gambaran mengenai kompensasi, berikut ini akan dikemukakan definisi-definisi mengenai kompensasi menurut beberapa ahli. Pendapat teori Sedarmayanti (2011:239), kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka”.

Kompensasi juga dapat dikemukakan menurut teori Malayu S.P. Hasibuan (2012:118), kompensasi adalah “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa

yang diberikan kepada perusahaan”. Berdasarkan beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi dapat berbentuk uang ataupun fasilitas yang diberikan perusahaan pada karyawan.

2.1.3.1 Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Pendapat Malayu Hasibuan (2012:121), mengemukakan beberapa tujuan kompensasi :

a. Ikatan Kerja Sama

Kompensasi adalah salah satu syarat terjalannya ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Balas jasa memungkinkan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik, akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.3.2 Jenis Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan dapat digolongkan menjadi beberapa jenis. Berikut penjelasan pendapat teori Sofyandi (2012:159), “Suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan

bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya”. Kompensasi pada umumnya dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan, contohnya: gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan.

2. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: tunjangan, fasilitas, dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Malayu Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Kompensasi Langsung:

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Bonus

2. Kompensasi Tidak Langsung:

- a. Premi
- b. Asuransi
- c. Fasilitas Kantor
- d. Pengobatan
- e. Tunjangan

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:11), “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu

yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:21), definisi lingkungan kerja fisik adalah “Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”, sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah “Semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Para ahli mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawannya, sehingga dapat menjalin suatu keharmonisan dalam bekerja. Pendapat yang disimpulkan oleh Alex S Nitisemito (2010:183), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Kesimpulan dari beberapa pendapat di atas, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Pendapat para ahli menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)

2. Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*)

A. Lingkungan Kerja Fisik

Pendapat menurut Sedarmayanti (2011:21), menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain –lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain –lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

B. Lingkungan Non Fisik

Pendapat menurut Sedarmayanti (2011:31), menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan

dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Berikut pendapat teori oleh Mangkunegara (2011):

Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu: 1) meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan 2) menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:27) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

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

2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan Keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan

temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar 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.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan

kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun Frekuensinya. 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.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat 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 di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

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

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

9. Dekorasi di Tempat Kerja

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

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

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

Dalam pendapat menurut Newstrom (2012) faktor yang lebih nyata yang dapat mempengaruhi perilaku para pekerja adalah "Kondisi fisik, dimana yang termasuk di dalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara, kebisingan,

getaran-getaran, pencemaran yang disebabkan oleh penggunaan bahan-bahan kimia dan keanekaragaman zat di tempat kerja serta faktor keindahan yang meliputi musik, warna dan wangi-wangian yang menyenangkan”. Pendapat lain oleh Robbins (2012) mengemukakan “lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja”.

2.1.5 Semangat Kerja

Setiap organisasi selalu mengharapkan agar produktivitas kerja para pegawainya dapat terus meningkat. Namun dalam kenyataannya, yang mendukung untuk mencapai tujuan tersebut sering kurang mendapat perhatian, Tidak adanya usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bekerja para pegawai. Memang dapat diakui, bahwa para pegawai dapat bekerja dengan cara diawasi. Tetapi akan berbeda halnya jika para pegawai bekerja dengan kemauannya sendiri atau dengan semangat kerja yang dimilikinya masing-masing.

Semangat kerja berbeda antara organisasi satu dengan lainnya, hal ini dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Semangat kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat, bahkan kritik yang bersifat membangun dari luang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pemerintahan tersebut, namun semangat kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu

dalam mengeluarkan pendapat, tenaga, dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing. Memperbaiki semangat kerja yang baik membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mengubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pimpinan. Kemudian diikuti oleh para bawahannya, terbentuknya semangat kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Berikut pendapat konsep yang diungkapkan oleh Blum dalam Saifudin Azwar (2012:180) mengemukakan bahwa, dimensi semangat kerja adalah “sedikitnya perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi, individu bekerja dengan suatu perasaan bahagia dan perasaan lain yang menyenangkan, individu dapat menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerjanya secara baik, dan egonya sangat terlibat dalam pekerjaannya”.

Para ahli berpendapat lain seperti yang telah dikemukakan oleh Moekijat (2012:131), “Semangat kerja atau moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”.

Terdapat pula beberapa pendapat yang mengemukakan tentang teori semangat kerja seperti pendapat Ikhwan Sopa (2011:261) menjelaskan bahwa:

Semangat kerja adalah “keadaan yang membuat kita menikmati aktivitas dan pekerjaan. Semangat cenderung akan dibarengi dengan kejernihan pikiran, menghasilkan keputusan-keputusan dan tindakan yang tepat.

Semangat memampukan kita menyelesaikan berbagai hal dengan waktu yang lebih sedikit”.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan samar-samar atau kabur dari perasaan seseorang atau kelompok sehubungan dengan pekerjaan mereka dan memungkinkan untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

2.1.5.1 Indikasi Turunnya Semangat Kerja

Indikasi turunnya semangat kerja sangat penting untuk diketahui suatu perusahaan karena dengan pengetahuan tersebut akan dapat diketahui sebab-sebabnya. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin. Ada beberapa faktor yang harus diketahui oleh perusahaan Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Ahmad Tohardi (2011:431) adalah indikasi penurunan semangat kerja:

1. Turunnya/rendahnya produktivitas

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah turunnya produktivitas. Turunnya produktivitas ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Itu semua merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Meskipun demikian, sebelum mengambil kesimpulan hendaknya diteliti dahulu apakah ada faktor lain yang mempengaruhi turunnya produktivitas.

2. Tingkat absensi yang naik/tinggi

Tingkat absensi yang tinggi juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu bila ada gejala-gejala absensi naik, perlu segera dilakukan penelitian. Pada umumnya bila semangat kerja turun, mereka akan malas untuk Datang setiap hari kerja. Apalagi bila kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dipotong waktu mereka tidak masuk. Setiap ada kesempatan untuk tidak bekerja akan mereka gunakan, apalagi waktu luang tersebut dapat dipakai untuk dapat penghasilan yang lebih tinggi meskipun untuk sementara.

3. *Labor turnover* (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi

Bila dalam suatu perusahaan tingkat keluar-masuk karyawan naik dari tingkat sebelumnya, hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Keluar-masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama disebabkan ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Selain dapat menurunkan produktivitas, tingkat keluar-masuk karyawan yang tinggi juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.

4. Tingkat kerusakan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat karyawan adalah bila tingkat kerusakan terhadap bahan baku, maupun peralatan yang dipergunakan naik. Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang, terjadi kecerobohan dalam bekerja, dan sebagainya.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat kerja turun, kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain. Kegelisahan pada tingkat terbatas Mungkin akan berhenti dengan sendirinya bila dibiarkan begitu saja, tetapi pada tingkat tertentu yang dibiarkan begitu saja akan dapat merugikan perusahaan.

6. Tuntutan sering kali terjadi

Sering terjadi tuntutan juga merupakan indikasi semangat kerja turun. Tuntutan sebetulnya merupakan dari ketidakpuasan. Oleh karena itu, disuatu perusahaan sering terjadi tuntutan oleh karyawan.

7. Pemogokan

Indikasi paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah terjadinya pemogokan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan rasa kekecewaan yang begitu mendalam serta sebagainya. Bila hal ini telah memuncak dan tidak tertahankan lagi, akan menimbulkan tuntutan. Jika tuntutan itu tidak berhasil, pada umumnya akan berakhir dengan pemogokan besar-besaran yang ini tentunya akan sangat merugikan bagi perusahaan.

2.1.5.2 Cara untuk Meningkatkan Semangat Kerja

Ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja yaitu dengan memberikan kepada karyawan beberapa bentuk kebutuhan baik yang

bersifat materi maupun non materi. Cara dan kombinasi mana yang paling tepat biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai.

Pendapat para ahli menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Ahmad Tohardi (2011:420) cara-cara tersebut antara lain :

a. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohan adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

c. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal tersebut, maka perusahaan perlu sekali-kali menciptakan suasana santai seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan lainnya.

d. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidaktepatan dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan tidak bisa maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

e. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terpupuk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan. Cara lain yang sering digunakan perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

f. Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dan akan menimbulkan semangat kerja.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Semangat Kerja

Terdapat indikator semangat kerja yang diungkapkan oleh beberapa para ahli salah satunya menurut pendapat Saifudin Azwar (2012:180), sebagai berikut :

1. Sedikitnya perilaku yang agresif menimbulkan frustrasi

Suatu perilaku atau suatu tindakan yang diniatkan untuk mendominasi atau berperilaku secara destruktif, melalui kekuatan verbal maupun kekuatan fisik yang diarahkan kepada objek sasaran perilaku agresif. Objek sasaran perilaku meliputi lingkungan fisik, orang lain, dan diri sendiri. Keinginan menyakiti orang lain untuk mengekspresikan perasaan-perasaan negative, seperti pada agresif permusuhan, atau keinginan mencapai tujuan yang diinginkan melalui tindakan agresif seperti dalam agresif instrumental.

2. Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan

Rasa bangga dan senang berkaitan erat dengan konsep identitas diri, ada keselarasan antara jati dirinya sendiri dengan nilai-nilai dan identitas organisasi. Hal ini berkaitan dengan proses "*identification*" yaitu suatu proses yang dibutuhkan untuk beradaptasi diri, sebagaimana telah dibahas dalam menumbuhkan *trust*. Bahwa setiap individu menginginkan dirinya dikenal sesuai dengan karakteristik individu yang dipunyainya, dan di lingkungan dia berada. Setiap individu selalu menginginkan dikenal dan diakui dengan ciri-ciri yang ada pada dirinya dan sesuai pada kelompok dimana individu tersebut berada. Tinggal masalahnya lingkungan individu tersebut berada memberikan factor-faktor atau aspek-aspek yang mendukung tidak untuk membuat anggotanya mempunyai rasa bangga.

3. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja

Penyesuaian diri merupakan suatu proses dinamis yang bertujuan untuk mengubah perilaku individu agar terjadi hubungan yang lebih sesuai antara diri individu dengan lingkungannya. Teman sekerja akan menguntungkan apabila kegiatan-kegiatan bersama terarah, terprogram, dan dapat dipertanggung jawabkan secara psikologis, sosial, dan moral.

4. Keterlibatan ego dalam bekerja

Suatu proses untuk mengikutsertakan para karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah (ide, saran, kritik, dan lain sebagainya). Peran individu dalam operasional organisasi, antusias bekerja, mampu bekerja sama dengan karyawan lain, berbicara

positif, berperilaku secara baik, menekankan sisi negatif dari peran stress, dan tingkat keterlibatan ego dalam pekerjaan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan hasil penelitian terdahulu yang berasal dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 2.1.6
Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Peneliti	Perbedaan	Persamaan	Hasil
1.	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bina sawit Nusantara (BSN) pekanbaru, Hendra Saputra (Tahun 2014)	Lokasi penelitian, jumlah karyawan, struktur organisasi,	Terdapat persamaan variabel independen dan dependen	Bahwa Kompensasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja belum baik
2.	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja karyawan, Yahyo Handoyo (Tahun 2013)	Lokasi penelitian, variabel independen motivasi (X_1), dan variabel dependen kinerja karyawan	Variabel independen lingkungan kerja, dan kompensasi serta variabel dependen semangat kerja	Terdapat hubungan motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja karyawan
3.	Pengaruh kompensasi dan Pengembangan karier terhadap kepuasan kerja dan mediasi motivasi, Nugroho, Agus Dwi dan Kurtatinah (Tahun 2012)	Lokasi penelitian, variabel Independen pengembangan karier, serta variabel dependen kepuasan kerja dan mediasi motivasi	Variabel independen yaitu kompensasi (X_1)	Hasil menunjukkan Kompensasi dan Pengembangan karier berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja dan mediasi motivasi
4.	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap	Lokasi penelitian,	Terdapat persamaan	Hasil menunjukkan

No	Judul dan Peneliti	Perbedaan	Persamaan	Hasil
	kinerja pegawai pada badan pertahanan nasional (BPN) Aprizal, Ananda (Tahun 2012)	struktur organisasi, jumlah pegawai, sistem penggajian, variabel dependen berbeda, dan variabel independen (X_2) berbeda	variabel independen yaitu kompensasi (X_1)	bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai
5.	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, A.A Gede Kresnayana Pramana I Nyoman Sudharma (Tahun 2011)	Lokasi penelitian, penelitian pendahulu, variabel dependen berbeda	Terdapat persamaan variabel independen (X_1, X_2)	Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
6.	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud Edy Susanto I.G.A Dewi Adnyani (Tahun 2012)	Jenis penelitian, teknik pengolahan data dan lokasi penelitian	Membahas semangat kerja (Variabel Y penelitian)	Faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, yaitu faktor motivasi, faktor komunikasi, faktor lingkungan kerja fisik, dan faktor semangat kerja
7.	Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui disiplin dan semangat kerja karyawan pada SD Muhammadiyah di kabupaten jember Muhammad Rapita Kun Panuluh (Tahun 2013)	Lokasi penelitian, Variabel kepuasan kerja, dan disiplin, jumlah karyawan, dan struktur organisasi	Variabel lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), variabel semangat kerja (Y), dan Metode pengumpulan data	Hasil analisis menunjukan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
8.	Pengaruh Kompensasi	Lokasi	Variabel	Berdasarkan

No	Judul dan Peneliti	Perbedaan	Persamaan	Hasil
	Terhadap Semangat Kerja Karyawan di CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang, Fajarrini P. Danti, Moch. Soe' oed Hakam, Moch. Djudi Mukzam (Tahun 2014)	penelitian, dan hanya terdiri dari satu variabel X	kompensasi (X), dan variabel Semangat kerja (Y).	hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan

Seluruh penelitian yang memuat variabel kompensasi pada variabel independennya menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap variabel dependennya. Variabel lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja, kepuasan kerja, disiplin dan kinerja karyawan di sejumlah perusahaan pada penelitian yang telah dilakukan peneliti-peneliti sebelumnya. Kemudian, secara keseluruhan dari delapan jurnal penelitian terdahulu yaitu enam jurnal penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kompensasi dan Lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Jurnal pertama menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan masih rendah, hal ini terlihat dari rendahnya produktifitas kerja dan terjadi kegelisahan karyawan dalam bekerja, serta masih ada karyawan yang masih melakukan mogok kerja. Kompensasi yang dirasakan oleh karyawan masih tidak baik dan belum memuaskan karyawan, tunjangan untuk keluarga karyawan tidak diberikan secara merata, fasilitas kerja tidak tersedia. Lingkungan kerja masih kurang baik, hal ini terlihat dari beberapa hal, diantaranya kondisi tempat kerja yang tidak baik, kebebasan karyawan dalam bergerak di tempat kerja terbatas, hubungan antara karyawan, dan hubungan antar karyawan dan atasan belum terjalin dengan baik.

Penelitian tersebut sejalan dengan apa yang ditulis oleh Yahyo, dkk (2013) Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan

CV. Putra Jaya Sahitaguna Semarang. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja baik maka semangat kerja akan meningkat. Begitupula dengan kompensasi, apabila kompensasi baik, maka semangat kerja akan meningkat. Semangat kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Panuluh, dkk (2013) menyatakan bahwa Hasil pengujian kausalitas menyebutkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan semangat kerja. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara langsung pada semangat kerja, yang berarti jika kondisi pada lingkungan kerja dan kompensasi ditingkatkan akan meningkatkan semangat kerja pegawai, dan berlaku sebaliknya.

Jurnal terakhir menggambarkan bahwa dalam penelitian tersebut variabel kompensasi langsung dan variabel kompensasi tidak langsung di CV Sejahtera Malang melalui uji mean nilai kompensai sudah cukup. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan cukup tinggi. Melalui analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil yang signifikan, artinya variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Selain itu hasil lain yaitu pengaruh kompensasi langsung tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi pasti menginginkan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, untuk mencapai tujuan tersebut tentunya suatu organisasi harus dijalankan dengan baik. Berjalannya suatu organisasi secara mendasar sangat ditentukan oleh karyawan itu sendiri. Karyawan menduduki kedudukan yang sangat penting dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Setiap karyawan mengelola sumber-sumber daya yang ada di organisasi, pengelolaan tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan, inovasi, dan peningkatan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Manusia sebagai penggerak utama organisasi dalam mencapai tujuan organisasi merupakan sumber daya yang tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain, betapa pun pesatnya perkembangan teknologi. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi diperlukan adanya penanganan tersendiri terhadap sumber daya manusia agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan organisasi.

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Kompensasi adalah salah satu komponen penting yang membantu karyawan dalam meningkatkan semangat kerjanya. Perusahaan berupaya memberikan kesejahteraan kepada karyawan dalam berbagai bentuk, dengan harapan meningkatnya semangat kerja sehingga tujuan dari perusahaan yaitu produktivitas karyawan dapat memenuhi harapan perusahaan.

Semangat kerja adalah “keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”. (Hasibuan, 2012:94)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugroho, Agus Dwi dan Kurtatinah (2012) menyimpulkan bahwa kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja dan mediasi motivasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handoyo Djoko W dalam *Dipenogoro Journal Of Social and Polotic* tahun 2013 mengemukakan hasil ada pengaruh variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap semangat kerja.

Dalam pendapat teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2010:109) menegaskan kompensasi dan lingkungan kerja adalah termasuk kedalam faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Menurut Alex Nitisemito (2010:92) “kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima”. Jadi semakin besar kompensasi yang diberikan semangat kerja karyawan semakin tinggi dan apabila kompensasi yang diberikan perusahaan kecil maka semangat kerja karyawan akan rendah.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja (Mathis, 2011:98) yaitu: Gaji (Kompensasi), pendidikan dan pelatihan, promosi serta lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang mendukung semangat kerja. Lingkungan kerja mendukung suasana hati dan pikiran karena merupakan hal yang ditemui oleh karyawan setiap harinya di kantor. Ada beberapa alasan yang dapat dikemukakan berkenaan dengan pentingnya semangat kerja bagi organisasi, alasan tersebut adalah (Tohardi, 2011:426) :

- 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 ke tempat lain.

Semangat 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, 2011:203).

2.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

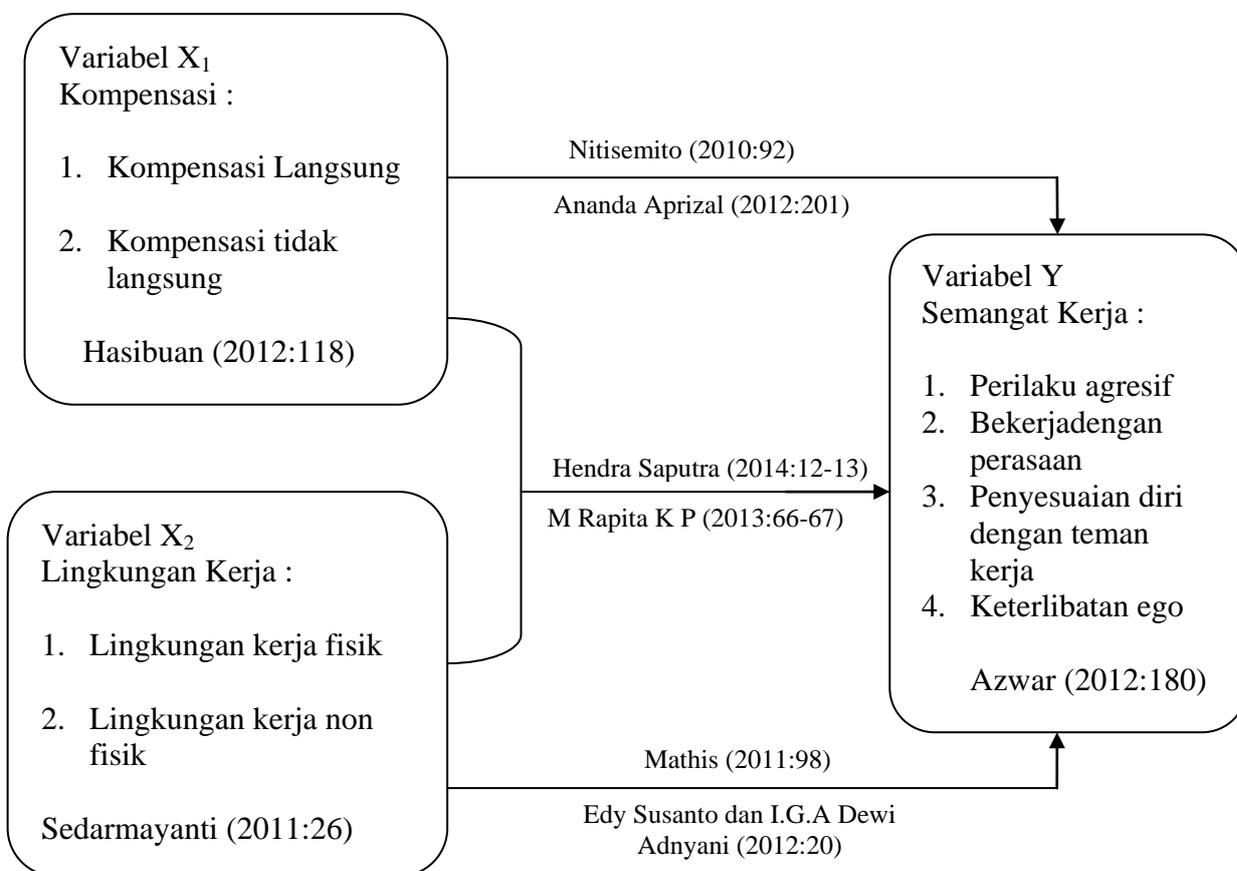
Karyawan dalam sebuah perusahaan mutlak diperlukan bimbingan baik moral maupun fisik, yaitu dengan adanya pemberian kompensasi secara adil, tepat waktu, dan proporsional. Sehingga dengan sendirinya karyawan akan menyadari tanggung jawab kerjanya masing-masing, serta rasa memiliki tinggi terhadap perusahaan. Hal ini dapat digunakan sebagai faktor-faktor pendorong dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja apabila pemberian kompensasi didasarkan pada prinsip keadilan dan kelayakan sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut menunjukkan ada kaitannya antara kompensasi dengan semangat kerja karyawan yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dan pada akhirnya terdapat peningkatan produktivitas. Karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan optimal apabila kondisi lingkungan kerjanya sehat, aman, dan nyaman yang akan memberi hasil positif terhadap semangat kerja secara keseluruhan.

Selaras dengan pernyataan mengenai hubungan secara parsial lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:22), yang menyatakan bahwa “karyawan akan mampu

melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ia berada diantaranya kondisi lingkungan kerja yang sesuai”.

Maka untuk menggambarkan bagaimana pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan dapat terlihat pada gambar 2.1 “Model Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Divisi Vaksin Bakteri PT. Bio Farma (Persero) Bandung”, sebagai berikut :



Gambar 2.1. Gambar Model Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Divisi Vaksin Bakteri PT. Bio Farma (Persero) Bandung

Hal tersebut telah dibuktikan oleh penelitian sebelumnya tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bina sawit Nusantara pekanbaru, oleh Hendra Saputra tahun 2014 Kompensasi dan lingkungan kerja belum baik sehingga menyebabkan semangat kerja rendah. Dengan demikian kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

2.3 Hipotesis

Perumusan hipotesis berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, sehingga hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara Parsial

- Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.
- Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

2. Secara Simultan

- Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.