

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian berikutnya. Tujuannya adalah untuk mengetahui perbandingan dan mengetahui hasil yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Dalam penelitian sebelumnya menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh Kholiq Kurniawan (2016), dengan judul “Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan *Construction Division* di PT. Catur Elang Perkasa Surabaya”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil uji hipotesis secara simultan melalui uji F menyatakan bahwa variabel Penerangan, Udara, Suara bising, Tata Warna, Ruang Gerak dan Keamanan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan *Construction Division* PT. Catur Elang Perkasa. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis yang menunjukkan nilai $F_{hitung} (4,480) > F_{tabel} (2,27)$ pada taraf signifikan 5%.

Penelitian yang dilakukan oleh Yordy Wisnu Kusuma (2016), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management Surabaya”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa berdasarkan nilai t_{hitung} yang didapat dari masing-masing variabel, dapat

diketahui bahwa variabel bebas yaitu yang terdiri dari motivasi kerja dan insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja. Sehingga hipotesis yang peneliti ajukan terbukti kebenarannya. Dan hasil perhitungan koefisien determinasi parsial (r^2) menunjukkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah motivasi kerja dibandingkan variabel lainnya, karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar 0.4476.

Penelitian yang dilakukan oleh Pebri Yusani (2016), dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara Palembang”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa penempatan kerja di PT. Perkebunan Nusantara Palembang menunjukkan pengaruh yang signifikan dari pekerjaan terhadap semangat kerja karyawan.

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu
dengan Penelitian Sekarang

No.	Item	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Persamaan	Perbedaan
1.	Nama penulis dan Judul	Kholiq Kurniawan (2016) “Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan <i>Construction Division</i> di PT. Catur Elang Perkasa Surabaya”	Devi Oktavia (2018) “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG)”		
	Variabel Bebas (X)	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Penempatan Kerja (X3)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (X1) dan Penempatan Kerja (X3)

	Variabel Terikat (Y)	Semangat Kerja Karyawan (Y)	Semangat Kerja Karyawan (Y)	Semangat Kerja Karyawan (Y)	
	Lokasi Penelitian	Surabaya	Gresik		Gresik
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknik Analisis Data	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Regresi Linear Berganda	
2.	Nama penulis dan Judul	Yordy Wisnu Kusuma (2016) "Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management Surabaya"	Devi Oktavia (2018) "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG)"		
	Variabel Bebas (X)	Motivasi (X1) Insentif (X2)	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Penempatan Kerja (X3)	Motivasi Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2) dan Penempatan Kerja (X3)
	Variabel Terikat (Y)	Semangat Kerja Karyawan (Y)	Semangat Kerja Karyawan (Y)	Semangat Kerja Karyawan (Y)	
	Lokasi Penelitian	Surabaya	Gresik		Gresik
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknik Analisis Data	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	
3.	Nama penulis dan Judul	Pebri Yusani (2016) "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Palembang".	Devi Oktavia (2018) "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG)"		
	Variabel Bebas (X)	Penempatan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Penempatan Kerja (X3)	Penempatan Kerja (X3)	Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)
	Variabel Terikat (Y)	Semangat Kerja Karyawan (Y)	Semangat Kerja Karyawan (Y)	Semangat Kerja Karyawan (Y)	

	Lokasi Penelitian	Palembang	Gresik		Gresik
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknik Analisis Data	Regresi Sederhana	Regresi Linear Berganda		Regresi Linear Berganda

Sumber Data: Diolah Sendiri

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013;2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sementara menurut Sutrisno (2014;6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen yang berdasarkan fungsi manajerial dan operasional dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan yang baik, baik secara individu maupun organisasi. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

2.2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai dan Sagala (2013;13) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*planning*)
 - b. Pengorganisasian (*organizing*)
 - c. Pengarahan (*directing*)
 - d. Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemeliharaan
 - f. Pemutusan hubungan kerja

2.2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2014;7) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.2.2. Motivasi

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Sutrisno (2014;109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut Afandi (2016;12) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan

berkualitas. Berdasarkan dari dua pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang dapat menyebabkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas untuk mendapatkan kepuasan yang dicarinya. Maka, orang-orang yang termotivasi akan melakukan suatu usaha yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang dicarinya.

2.2.2.2. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2016;146) ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi, yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

2.2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai psikologi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal oleh Sutrisno (2014;116).

1. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan), yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
 - e. Keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut antara lain:
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
 - b. Kompensasi yang memadai.
 - c. Supervise yang baik.
 - d. Adanya jaminan pekerjaan.
 - e. Status dan tanggung jawab.
 - f. Peraturan yang fleksibel.

2.2.2.4 Indikator-Indikator Motivasi

Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada di dalam maupun di sekitar karyawan yang mempengaruhi dalam pekerjaan. Indikatornya motivasi kerja dari teori hierarki kebutuhan diukur dari teori hierarki kebutuhan yang diungkapkan *Abraham Maslow* dalam Hasibuan (2016;154). Maslow mengidentifikasi lima tingkat dalam hierarki kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

1. **Kebutuhan fisiologi**

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

2. **Kebutuhan keselamatan dan keamanan**

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. **Kebutuhan penghargaan**

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. **Aktualisasi diri**

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan / luar biasa.

2.2.3. Lingkungan Kerja

2.2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2015;184). Sedangkan menurut Afandi (2016;51) lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja karyawan yang meliputi lingkungan fisik (lingkungan sekitar tempat kerja) maupun lingkungan non fisik (diluar tempat kerja) yang dapat mempengaruhi suatu pekerjaan dalam menjalankan berbagai tugas.

2.2.3.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012;21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

1. Lingkungan kerja fisik

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. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan

sesame rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (2015;184), faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Pertukaran udara
4. Penerangan
5. Music
6. Keamanan
7. Kebisingan

2.2.3.4. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012;46), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan fisik
 - a. Penerangan.
 - b. Suhu udara.
 - c. Suara bising.
 - d. Penggunaan warna.
 - e. Ruang gerak yang diperlukan.
 - f. Keamanan kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik
 - a. Hubungan karyawan dengan atasan.
 - b. Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja.
 - c. Hubungan karyawan dengan bawahan.

2.2.4. Penempatan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Penempatan Kerja

Hasibuan (2016;32) menyatakan bahwa penempatan kerja karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada calon karyawan tersebut. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012;56) penempatan merupakan penempatan karyawan dari dalam dan orientasi/ pelatihan karyawan dipusatkan pada pengembangan karyawan yang ada, mereka harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efisiensi (kesesuaian yang optimal antara *skill* dan tuntutan) dngan keadilan (mempersepsi bahwa kegiatan tersebut adil, dah dan memberikan kesempatan secara merata).

2.2.4.2. Jenis-Jenis Penempatan Pegawai

Penempatan pegawai dapat dilakukan dalam beberapa jenis penempatan (Priansa, 2016;126). Penempatan pegawai terdiri dari dua cara, yaitu :

1. Pegawai baru dari luar organisasi
2. Penugasan di tempat baru bagi pegawai lama yang yang disebut *inplacement*.

Dalam alur ini, terdapat tiga konteks yang penting dari penempatan, yaitu promosi, transfer, dan demosi.

1. Promosi

Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan level.

2. Transfer

Pegawai yang dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

3. Demosi

Pegawai yang dipindahkan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

2.2.4.3. Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Priansa (2016;129) menyatakan terdapat sejumlah faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai dalam organisasi, yaitu :

1. Faktor Prestasi Akademis.

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan tertentu harus dapat dijadikan sebagai suatu pertimbangan. Melalui pertimbangan faktor prestasi akademis maka pegawai tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan prestasinya.

2. Faktor Pengalaman.

Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai hendaknya perlu mendapatkan suatu pertimbangan pada saat penempatan pegawai. Semakin banyaknya pengalaman yang dimiliki oleh pegawai maka kecenderungan pegawai untuk menguasai tugas dan pekerjaannya akan semakin tinggi.

3. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Faktor fisik dan mental perlu di pertimbangkan dalam menempatkan pegawai karena tanpa adanya pertimbangan yang matang, maka hal-hal yang bakal merugikan organisasi akan terjadi.

4. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan pegawai perlu mendapatkan perhatian yang sangat penting. Selain untuk kepentingan kepegawaian juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai.

5. Faktor Usia

Faktor usia merupakan salah satu pertimbangan dalam penempatan pegawai. Pegawai dengan usia lebih mudah relatif memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi dibandingkan dengan pegawai yang usianya lebih tua.

2.2.4.4. Indikator-Indikator Penempatan Kerja

Menurut Wahyudi dalam Yuniarsih (2011;117) terdapat beberapa indikator penempatan kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kesesuaian dengan minat karyawan.
2. Kesesuaian dengan latar belakang pendidikan karyawan.

3. Kesesuaian dengan pengalaman kerja karyawan.

2.2.5. Semangat Kerja

2.2.5.1. Pengertian Semangat Kerja

Nitisemito (2015;160) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Lebih lanjut di artikan semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan baik.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016;94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak dan menyelesaikannya dengan lebih baik.

2.2.5.2. Pentingnya Semangat Kerja

Dengan semangat kerja pekerjaan akan lebih cepat untuk di selesaikan, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin. Oleh karena itu sudah selayaknya apabila setiap perusahaan selalu berusaha supaya para karyawan mempunyai moral kerja yang tinggi, karena dengan moral kerja yang tinggi di harapkan semangat kerja akan meningkat. Karena itulah semangat kerja adalah perwujudan dari moral kerja yang tinggi (Nitisemito, 2015;159).

Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik dan untuk menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dengan adanya motivasi yang tepat diberikan kepada karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya, karena dengan suatu keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para karyawan tersebut akan terpelihara.

2.2.5.3. Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan suatu keuntungan untuk perusahaan dan sebaliknya, karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan suatu kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja.

Terdapat Tujuh faktor yang mempengaruhi semangat kerja, Nitisemito (2015;112). Tujuh faktor tersebut yakni di jabarkan di bawah ini :

1. Kepemimpinan.
2. Motivasi .
3. Komunikasi.
4. Hubungan Manusiawi.
5. Penempatan kerja.
6. Kompensasi.
7. Lingkungan Kerja.

2.2.5.4. Indikator-Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja yang terbentuk positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritikan yang bersifat membangun dari lingkup pekerjaannya untuk kemajuan dalam perusahaan tersebut. Nnamun semangat kerja akan berdampak buruk jika karyawan dalam satu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal ini di karenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan suatu pendapat (Murdiartha,dkk, 2011;93).

Berikut beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2015;156), diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Absensi

Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang di karenakan sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan suatu pekerjaan karena alasan pribadi.

2. Kerjasama

Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai suatu tujuan bersama.

3. Kepuasan Kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan

Suatu sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

2.2.6. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016;141) Pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan motivasi dengan semangat kerja bersifat positif.

2.2.7. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan

Menurut Moekijat (2011;15) lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, karena dengan adanya lingkungan yang baik akan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan tidak malas, sehingga memacu semangat karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja bersifat positif.

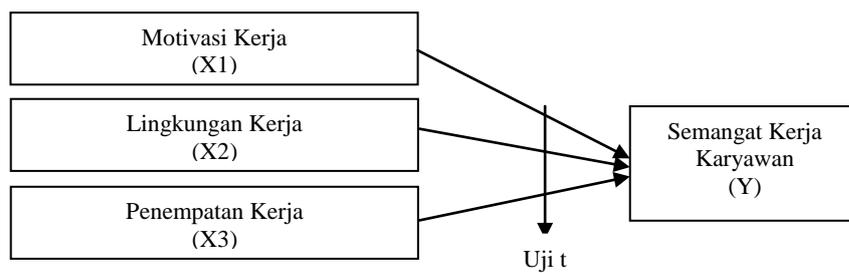
2.2.8. Hubungan Penempatan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2015;174) ketepatan dalam menempatkan posisi para karyawan akan menyebabkan semangat kerja karyawan akan maksimal. Dengan demikian dapat cepat diketahui tempat mana yang paling tepat bagi masing-

masing karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan penempatan kerja dengan semangat kerja bersifat positif.

2.3. Kerangka Berfikir

Menurut Suriasumantri dalam Sugiyono (2015;60) kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, yaitu Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Penempatan Kerja (X3) merupakan variabel bebas (*independent variable*), sedangkan semangat kerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat.



Keterangan :
 → : Secara Parsial

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

2.4. Hipotesis

Hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2015;64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang di rumuskan.

H1 : diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG).

H2 : diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG).

H3 : diduga ada pengaruh penempatan kerja terhadap semangat kerja karyawan tetap di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG).