

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan skripsi ini. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya :

Penelitian yang dilakukan oleh Retno (2014) dengan judul “Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT PJB Unit Pembangkitan Gresik”. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dilakukan uji asumsi klasik dengan menggunakan sampel sebanyak 109 karyawan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa faktor program kesejahteraan bersifat ekonomis dan pelayanan berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja, program kesejahteraan bersifat fasilitatif tidak terdapat pengaruh terhadap semangat kerja, sedangkan program kesejahteraan bersifat ekonomis, fasilitatif dan pelayanan secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja dan program kesejahteraan bersifat ekonomis mempunyai pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda”. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis koefisien korelasi product moment (r_{xy}) dan regresi linier sederhana

dengan menggunakan sampel sebanyak 24 karyawan. Dari hasil penelitian tersebut bahwa variabel lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Danti dkk (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Sejahtera Pakisaji Malang”. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan sampel sebanyak 50 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dari kedua variabel tersebut, variabel kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang dominan terhadap semangat kerja karyawan.

Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian sekarang :

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu
dengan Penelitian Sekarang

Peneliti	Metode	Substansi	Variabel	Perbedaan
Putri Retno (2016)	Regresi Linier Berganda	Semangat Kerja	Kesejahteraan	Lingkungan Kerja Kompensasi
Noor Annisa (2015)	Regresi Linier Berganda	Semangat Kerja	Lingkungan Kerja	Kesejahteraan Kompensasi
Fajarrini P. Danti dkk (2014)	Regresi Linier Berganda	Semangat Kerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja Kesejahteraan

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 menunjukkan 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.

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. **Kesejahteraan Karyawan**

2.2.2.1. **Pengertian Kesejahteraan Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2016;7) kesejahteraan yang dimaksud disini adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan secara material cukup memenuhi kebutuhannya dan merasa aman dan tenang dalam menjalani kehidupannya. Memperhatikan tingkat kesejahteraan disini dapat dilakukan dengan cara memberikan sesuatu yang bersifat finansial maupun non finansial dan juga dalam bentuk pelayanan-pelayanan dan memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan. Sofyandi (2008;183).

Program kesejahteraan karyawan juga biasa disebut sebagai kompensasi pelengkap, hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2016;185) bahwa kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (*material* dan *non material*) yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan organisasi atau perusahaan.

2.2.2.2. **Tujuan Pemberian Kesejahteraan**

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah. Pemberian program kesejahteraan menurut Hasibuan (2016;187) mempunyai tujuan umum sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan
4. Menurunkan tingkat absensai dan *turnover* karyawan
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan
11. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya

Asas kesejahteraan adalah keadilan dan kelayakan serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.

2.2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Program Kesejahteraan

Karyawan

Program kesejahteraan karyawan menurut Panggabean (2010;101) semakin penting untuk dilaksanakan karena alasan-alasan berikut:

1. Perubahan sikap karyawan yang disebabkan meningkatnya tingkat pendidikan.
2. Tuntutan serikat karyawan.
3. Persyaratan dari pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang-undang.
4. Persaingan yang makin berat mengakibatkan para pengusaha harus berusaha untuk memberikan berbagai jaminan agar para karyawan tidak lari dari perusahaan.
5. Adanya pengawasan terhadap tinggi rendahnya tingkat upah, terutama dari perkumpulan para pengusaha untuk mencegah persaingan dalam pemberian upah. Hal ini akan mengakibatkan pengusaha tidak begitu saja menaikkan tingkat upah, dan untuk mengatasinya kadang-kadang pengusaha memberikan kenaikan dalam bentuk jaminan sosial kepada para karyawannya.

2.2.2.4. Indikator Kesejahteraan Karyawan

Hasibuan (2016;188) mengemukakan indikator yang menjadi ukuran dari kesejahteraan, yaitu :

1. Kesejahteraan Bersifat Ekonomis
Diantaranya yaitu : uang pensiun, bonus, tunjangan hari raya, pakaian dinas, dan uang duka kematian
2. Kesejahteraan Bersifat Fasilitas
Diantaranya yaitu : sarana rohani / tempat ibadah, cuti, dan izin
3. Kesejahteraan Bersifat Pelayanan
Diantaranya yaitu : jaminan kesehatan dan kredit rumah

2.2.3. Lingkungan Kerja

2.2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi seringkali pengaruhnya cukup besar. Yang disebut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Nitisemito (2015;183). Sedangkan menurut Afandi (2016;51) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

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

2.2.3.3. Faktor-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. Musik
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. Kompensasi

2.2.4.1. 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 (2016;118). Sedarmayanti (2016;263) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Handoko (2017;242) kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Bangun (2012;255) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

2.2.4.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut Hasibuan (2016;121) adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama
2. Kepuasan Kerja
3. Pengadaan Efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas Karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh Serikat Buruh
8. Pengaruh Pemerintah

2.2.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2016;127) antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh/organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
6. Biaya hidup/*cost of living*
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan

9. Kondisi perekonomian nasional

10. Jenis dan sifat pekerjaan

2.2.4.4. Indikator Kompensasi

Menurut Handoko (2017;56), kompensasi dibagi menjadi:

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus.

a. Gaji

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Upah

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap minggu/harian untuk pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan *part-time* sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event-even tertentu.

c. Insentif

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau part-time sebagai imbalan kasus perkasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya. Atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

d. Bonus

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

a. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worker*),

dalam bentuk :

- 1) Istirahat *on-the-job*
- 2) Hari-hari sakit
- 3) Liburan dan cuti
- 4) Alasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, wamil, dll

b. Pembayaran terhadap bahaya (*Hazard Protection*), bentuk perlindungan

terhadap bahaya pertama yang umum ini bisa berbentuk :

- 1) Asuransi Jiwa
 - 2) Asuransi Kesehatan
 - 3) Asuransi Kecelakaan
- c. Program Pelayanan Karyawan (*Employee service*)
- 1) Program rekreasi
 - 2) Cafeteria
 - 3) Beasiswa pendidikan
 - 4) Fasilitas pembelian
 - 5) Aneka ragam pelayanan lain, seperti pemberian pakaian seragam, transportasi.
- d. Pembayaran yang dituntut oleh hukum (*Legally required payment*) masyarakat, melalui pemerintahannya telah memutuskan bahwa sejumlah tertentu dari pengeluaran perusahaan akan ditujukan melindungi karyawan terhadap bahaya-bahaya hidup yang utama.

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-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor yang mempengaruhi besarnya semangat kerja menurut Mathis (2008;98) antara lain sebagai berikut :

1. Kompensasi
2. Pendidikan dan pelatihan
3. Promosi jabatan
4. Lingkungan kerja
5. Program kesejahteraan

2.2.5.4. 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 Antar Variabel

2.2.6.1. Hubungan Kesejahteraan Karyawan Dengan Semangat Kerja

Pada hakekatnya pemberian pelayanan kesejahteraan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, karena semangat kerja erat hubungannya dengan pemenuhan kebutuhan seseorang. Menurut Hasibuan (2016;185) pemenuhan kebutuhan materi maupun non materi dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja bersifat positif. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marina, Taher, Muhammad (2015) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara

kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga hubungan kesejahteraan dan semangat kerja berdampak positif.

2.2.6.2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja

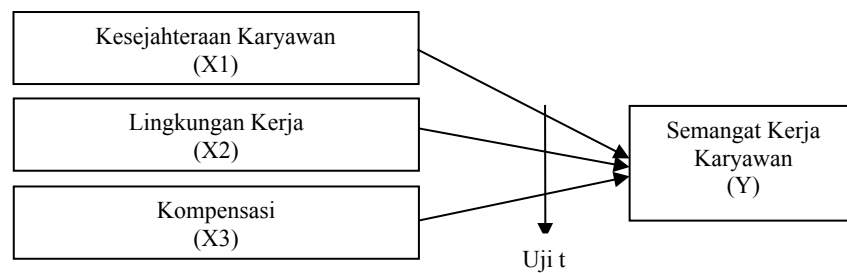
Menurut Moekijat (2011;15) lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, karena dengan adanya lingkungan yang baik akan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan tidak malas, sehingga memacu semangat karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja bersifat positif. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2015) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara lingkungan terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga hubungan lingkungan dan semangat kerja berdampak positif.

2.2.6.3. Hubungan Kompensasi dengan Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2015;92) Kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan kompensasi dengan semangat kerja bersifat positif. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Danti dkk (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

2.3. Kerangka Berfikir

Menurut Suriasumantri dalam Sugiyono (2015;60) kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, yaitu Kesejahteraan Karyawan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (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 program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. BPR Jatim.

H2 : Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. BPR Jatim.

H3 : Diduga ada pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. BPR Jatim.