

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Semangat Kerja

Menurut Hasibuan, (2001:105) semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, artinya semangat kerja dapat ditandai dengan adanya banyak prestasi yang diraih oleh karyawan. Semangat kerja juga merupakan sesuatu kondisi bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaan sehari - hari. Semangat kerja menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tanggung jawabnya di dalam perusahaan tempat dimana mereka bekerja.

Dilanjutkan menurut pendapat Siagian, (2009) semangat kerja adalah sikap dari individu atau sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuan secara menyeluruh. Dalam hal ini karyawan akan terlihat semangat kerja mereka karena karyawan dengan suka rela saling membantu dalam melakukan pekerjaannya dengan kemampuan yang mereka miliki.

Selanjutnya menurut Gibbons, (1999) memberikan pendapat bahwa “*spirit at work has been defined as a journey toward integration*

of work and spirituality, for individuals and organizations, which provides direction, wholeness and connectedness at work” yang dapat diartikan dengan semangat di tempat kerja telah didefinisikan sebagai perjalanan menuju integritas pekerjaan dan kerohanian, untuk individu dan organisasi yang memberikan arahan, keutuhan dan keterhubungan di tempat kerja. Diperkuat dengan pendapat lain yang berasal dari Nitisemito, (2002) suatu kantor yang mampu meningkatkan semangat dan semangat kerja pegawai mereka akan banyak memperoleh keuntungan. Pegawai yang memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi, akan lebih cepat dapat menyelesaikan pekerjaan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari dan pemogokan dapat ditiadakan.

Dari definisi diatas peneliti dapat mengambil sintesa bahwa semangat kerja karyawan merupakan rasa bersungguh-sungguh dari setiap individu dalam organisasi untuk bersama-sama melakukan pekerjaan dengan baik demi mencapai kesuksesan.

1.1 Teori Semangat Kerja

Menurut Michoel W. Drofke menjelaskan teori dari semangat kerja yang merupakan suatu konsep yang sulit didefinisikan, dikendalikan atau diukur, tetapi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap atmosfer yang ada pada organisasi, semangat kerja mengacu pada perilaku karyawan terhadap

organisasi secara keseluruhan maupun salah satu faktor dalam pekerjaan seperti pengawasan, rekan kerja dan insentif finansial.

1.2 Indikasi Menurunnya Semangat Kerja

Ahmad Tohardi, (2008) memaparkan tentang indikasi penurunan semangat kerja, diantaranya :

a. Turunnya atau 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

b. Tingkat absensi yang 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 kerjanya.

c. Tingkat kerusakan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukan turunnya semangat kerja karyawan adalah bila tingkat kerusakan terhadap bahan baku,

maupun peralatan yang digunakan naik. Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang, terjadi kecerobohan dalam bekerja.

d. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat kerja turun, kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluhan 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

e. 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.

1.3 Upaya Meningkatkan Semangat Kerja

Sastrohadiwiryo, (2003) mengatakan bahwa terdapat cara untuk meningkatkan semangat kerja dengan menggunakan pendekatan sebagai berikut:

- a. Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan kantor
- b. Menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak

- c. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja
- d. Pada saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia antara tenaga kerja dan manajemen
- e. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat
- f. Peran tenaga kerja mengembangkan aspirasi mendapatkan tempat yang wajar

1.4 Faktor-Faktor Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dapat berasal dari internal dan eksternal karyawan. Menurut Hasibuan, (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan.

Secara umum faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai menurut Moekijat, (2003) :

- a. Adanya motivasi dari pimpinan supaya pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya.
- b. Pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan.

- c. Memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
- d. Kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasinya pada organisasi dan kemajuan di tempat kerja.
- e. Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat.

Menurut Bintoro dan Daryanto, (2017) menyebutkan beberapa hal yang dapat menjadi indikasi turun/rendahnya semangat kerja antara lain adalah:

- a. Tingkat absensi yang tinggi
- b. Kegelisahan dimana-mana
- c. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Selanjutnya menurut Anoraga, (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya adalah :

- a. Presensi
- b. Keamanan kerja
- c. Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan
- d. Lingkungan kerja dan rekan sekerja yang baik
- e. Gaji atau pendapatan

Berikut dimensi yang dikemukakan menurut Nitisemito, (2010) diantaranya sebagai berikut :

a. Produktivitas Karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. Oleh Karena itu harus dibuat syandar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan itu tinggi atau rendaaah.

Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

1. Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Tidak menunda pekerjaan
3. Mempercepat pekerjaan

b. Absensi

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena Nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu:

1. Kehadiran karyawan di tempat kerja
2. Keterlambatan
3. Ketepatan datang dan pulang kerja

c. Labour Turnover

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Dimensi Labour Turnover diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

1. Setia terhadap perusahaan
2. Senang bekerja di dalam perusahaan

d. Kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, tidak ada tenaga dalam bekerja, dan hal-hal lainnya.

Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :

1. Kepuasan
2. Ketenangan dalam bekerja
3. Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
4. Hubungan kerja yang harmonis

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Kerlinger et.al, (1987) dalam empat dimensi semangat kerja, yaitu bahwa semangat kerja mencakup hal-hal sebagai berikut :

- a. Kepuasan dalam pekerjaan
- b. Kebanggaan dalam kelompok kerja
- c. Kepuasan atas gaji dan kesempatan promosi
- d. Persamaan kelompok

Dari faktor-faktor yang telah disebutkan maka peneliti akan mengambil sintesis dari semangat kerja yaitu :

1. Kompensasi, pemberian kompensasi secara wajar dan adil kepada pegawai dan di lihat dari performa karyawan.
2. Kesempatan, proses ikut serta dalam menyampaikan pendapat untuk meraih kemajuan di tempat kerja.
3. Absensi, tingkat tinggi dan rendahnya ketidakhadiran karyawan dalam bekerja dilihat dari ketepatan waktu hadir dan pulang kerja dan kehadiran karyawan dalam seluruh kegiatan yang diselenggarakan perusahaan.

2. Motivasi

Definisi motivasi menurut Sardiman, (2006) Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Kemudian definisi Menurut Winardi, (2007) motivasi berasal dari kata motivation yang berarti menggerakkan. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu,

yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Kemudian pendapat Rivai dan Sagala, (2009) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Diperkuat dengan pendapat Luthans, (2006) menyatakan motivasi adalah proses berbagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Secara sederhana, peneliti dapat mengambil sintesis bahwa Motivasi karyawan dapat diartikan sebagai gerakan dari dalam diri individu berupa sikap yang diambil untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1 Teori Motivasi

Dasawarsa 1950-an adalah kurun waktu yang berhasil dalam pengembangan konsep-konsep motivasi. Tiga teori spesifik dirumuskan selama waktu ini, terdapat penjelasan yang paling baik dikenal untuk motivasi karyawan. Inilah teori hierarki kebutuhan, Teori X dan Y, dan

Teori Dua Faktor (teori motivasi-higiene). Peneliti telah menetapkan teori motivasi yang dipilih merupakan teori motivasi yang berasal dari Frederick Herzberg, yaitu teori 2 faktor atau teori motivasi-hygine.

Menurut Frederick Herzberg (2014), mengemukakan Herzberg's two factors motivation theory atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini, motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1. Faktor Higienis (Hygiene Factor/Maintenance Factors)

Maintenance factor adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi dan seterusnya.

Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal :

- a. Gaji (salaries) Menurut Mardi (2014), gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan.
- b. Kondisi kerja (work condition) Menurut Mangkunegara, (2013) kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja

dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

- c. Kebijakan dan administrasi perusahaan (company policy and administrasion) Menurut Siagian, (2012) kebijakan dan administrasi perusahaan adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- d. Hubungan antar pribadi (interpersonal relation) Menurut Siagian, (2012) hubungan antar pribadi adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.

2. Faktor Motivasi (Motivation factors)

Motivation factors adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (job content) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik.

3. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan satisfiers yang meliputi :
 - a. Prestasi (achievement). Menurut Hasibuan, (2014) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

- b. Pengakuan (recognition). Menurut Siagian, (2012) pengakuan adalah besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
- c. Pekerjaan itu sendiri (the work itself). Menurut Siagian, (2012) pekerjaan itu sendiri adalah berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- d. Tanggung jawab (responsibility). Menurut Siagian, (2012) tanggung jawab adalah besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
- e. Pengembangan potensi individu (advancement). Menurut Siagian, (2012) pengembangan potensi individu adalah besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.

Teori motivasi yang dimiliki oleh Herzberg sangat erat hubungannya dengan teori Maslow pada bidang aktualisasi diri. Kedua teori tersebut memiliki persamaan bahwa pertumbuhan fisiologis manusia merupakan faktor kebutuhan paling tinggi. Keduanya sepakat bahwa kebutuhan fisiologis adalah hal yang paling dasar yang dimiliki suatu perusahaan, namun Maslow menafsirkan bahwa teori kebutuhan akan terjadi setelah teori-teori kebutuhan sebelumnya sudah terpenuhi, berbeda dengan Herzberg yang tidak menyetujui hal tersebut karena kebutuhan

dasar dapat dilakukan secara beriringan dengan pencapaian kebutuhan selanjutnya. Dalam teori motivasi Maslow lebih bersifat umum sedangkan Herzberg mengerucutkan teori yang berasal dari Maslow dan teori tersebut lebih bertujuan untuk digunakan pada fenomena yang terjadi di perusahaan.

Dalam teori Herzberg sangat erat hubungannya dengan keingintahuannya pada kepuasan dan tidak puas karyawan dalam bekerja. Menurut Robbins dan Coulter, (2010) teori dua faktor Frederick Herzberg mengusulkan bahwa faktor-faktor instrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Herzberg ingin mengetahui ketika seseorang merasa sangat nyaman (puas)/ tidak nyaman (tidak puas) dengan pekerjaan mereka.

Herzberg menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang-orang saat mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka secara signifikan berbeda dari jawaban secara konsisten berkaitan dengan ketidakpuasan kerja. Maka dari itu Herzberg menghilangkan karakteristik yang tidak memuaskan dari suatu pekerjaan belum tentu membuat pekerjaan itu lebih memuaskan atau memotivasi. Maka dari teori motivasi yang ada peneliti telah menetapkan untuk menggunakan teori motivasi menurut Feredick Herzrberg yaitu teori 2 faktor motivasi-hygiene.

2.2 Indikasi Menurunnya Motivasi

Faktor-faktor yang dapat menurunkan motivasi adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi yang rendah/Tidak kunjung meningkat

Kompensasi merupakan salah satu cara meningkatkan motivasi kerja pegawai. Menurut William B. Werther dan Keith Davis, kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam maupun periodik, didesain dan dikelola oleh sebagaimana personalia Hasibuan, (2005) Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan, apabila kompensasi tidak kunjung ada peningkatan maka performa karyawan tidak kunjung meningkat.

b. Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah pekerjaan yang membawa seseorang pada jenjang pekerjaan yang lebih tinggi dan tanggung jawab besar pula. Yaitu sebagai hasil penghargaan atau prestasi kerja yang memuaskan Sukarno, (2004). Promosi jabatan sangat ditunggu oleh setiap karyawan yang sudah setia di perusahaan, jika promosi jabatan diadakan maka karyawan akan terus semangat dalam bekerja dan meraih jabatan yang lebih tinggi.

c. Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan mengandung pengertian sebuah usaha untuk melaksanakan pekerjaan sehingga bisa meningkatkan prestasi

di masa kini atau masa akan datang dengan menanamkan pengetahuan, perubahan perilaku atau peningkatan prestasi di masa kini atau akan datang dengan menanamkan pengetahuan, perubahan perilaku atau peningkatan keterampilan Dessler, (2002). Pengembangan karyawan harus selalu dilakukan dengan tujuan agar perusahaan tidak tertinggal dengan kompetitor lain dan karyawan akan mendapatkan ilmu terbaru yang selanjutnya diaplikasikan pada perusahaan.

2.3 Upaya Meningkatkan Motivasi

Terdapat berbagai upaya untuk meningkatkan motivasi diantaranya :

a. Memberikan bonus/peningkatan kompensasi

Menurut Anoraga dan Suryati (2001) beberapa teknik meningkatkan motivasi yang menonjol yaitu: uang, penguat positif, dan partisipasi. Uang merupakan motivator dapat berupa upah, gaji, insentif, bonus, dan sebagainya.

b. Partisipasi

Partisipasi atau pengikutsertaan seseorang dalam suatu pengambilan keputusan akan memotivasi orang tersebut, karena merasa ikut terlibat dan akan ikut bertanggung jawab atas pencapaian tujuan keputusan tersebut.

c. Hubungan kekeluargaan antar karyawan

Penguat positif atau positif reinforcement melalui penciptaan hubungan yang baik misalnya dengan memuji prestasi yang baik serta menghukum yang menimbulkan prestasi negatif.

2.4 Faktor-faktor Motivasi

Menurut Siswanto (2003) indikator-indikator dari motivasi karyawan adalah :

- a. Kinerja, sikap hidup mengambil resiko untuk mencapai sasaran yang lebih tinggi dan dapat dikembangkan. Penghargaan, suatu pengakuan atas apa yang telah dikerjakan atau dicapai.
- b. Tantangan, adanya tantangan yang dihadapi akan merangsang karyawan dalam menyelesaikannya.
- c. Tanggung jawab, adanya rasa memiliki yang akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.
- d. Pengembangan, adanya pengembangan dalam bekerja akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk lebih maju.
- e. Keterlibatan, rasa ikut serta dalam pengambilan keputusan seperti memberikan pendapat.
- f. Kesempatan, pemberian kesempatan untuk maju dari jenjang bawah menuju ke atas.

Menurut Simon Devung, (1989) motivasi timbul karena terdapat dua faktor yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri manusia (Faktor intrinsik) dan dorongan yang berasal dari luar diri manusia (Faktor

ekstrinsik). Faktor intrinsik yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

- a. Minat, seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan jika kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.
- b. Sikap positif, seseorang yang memiliki sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

Sedangkan faktor ekstrinsik menurut Simon Devung (1989) adalah :

- a. Motivator, motivator adalah prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaan itu sendiri.
- b. Kesehatan kerja, faktor kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Menurut Herzberg, (2006) terdapat serangkaian kondisi intrinsik yang dapat membentuk motivasi yang kuat sehingga dapat memotivasi dengan baik. Kondisi ini disebut faktor motivator atau instrinsik. Yang termasuk ke dalam faktor intrinsik adalah :

- a. Prestasi. Aspek ini berhubungan dengan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

- b. Tanggung jawab. Aspek ini meliputi hal-hal yang berhubungan dengan tanggung jawab dan otoritas pada karyawan
- c. Kemajuan. Aspek ini berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk dapat maju dalam pekerjaannya.
- d. Pekerjaan itu sendiri. Aspek ini berhubungan dengan tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya.
- e. Penghargaan. Aspek ini berhubungan dengan pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya.

Kemudian Menurut Herzberg, (2006) terdapat serangkaian kondisi ekstrinsik dalam konteks pekerjaan adalah faktor hygiene. Yang termasuk ke dalam faktor Hygiene antara lain :

- a. Gaji. Aspek ini berhubungan dengan upah, kenaikan upah dan harapan karyawan pada upah dari kinerja mereka.
- b. Keamanan pekerjaan. Aspek berhubungan dengan rasa aman yang dirasakan karyawan saat bekerja.
- c. Kondisi kerja. Aspek ini berhubungan dengan kondisi tempat kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja yang didapat karyawan.
- d. Prosedur perusahaan. Aspek ini berhubungan dengan pengorganisasian dan manajemen perusahaan yang teratur, peraturan dan administrasi perusahaan.
- e. Kepemimpinan. Aspek ini berhubungan dengan cara atasan dalam memberikan bimbingan terhadap bawahannya

- f. Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, atasan dan bawahan. Aspek ini berhubungan dengan cara karyawan berinteraksi dengan orang-orang di tempat kerjanya.

Selanjutnya menurut Rita, (2007) faktor motivasi intrinsik adalah dorongan yang timbul didasari oleh diri sendiri dikarenakan keinginan mencapai sesuatu yang di inginkan, dan hal ini menjadi peranan mendasar setiap seseorang dalam kehidupannya. Pengukuran indikator motivasi intrinsik diadopsi dari Sumber : Herzberg, (1950)

- a. Pertumbuhan
- b. Tanggung jawab
- c. Pengakuan
- d. Prestasi
- e. Kemajuan
- f. Pekerjaan itu sendiri

Menurut Teori Frederick Herzberg dalam Wibowo (2014), dimensi motivasi ekstrinsik terdiri dari supervisi, gaji, lingkungan kerja dan status, yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Supervisi. Supervisi dalam suatu pekerjaan merupakan pemberian pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan Sutrisno, (2009). Menurut Suarli (2013), supervisi dapat diukur melalui indikator-

indikator berikut ini: Tujuan, Edukatif, Berkala, Pelaksanaan, Sesuai Kebutuhan, Mengikuti perkembangan.

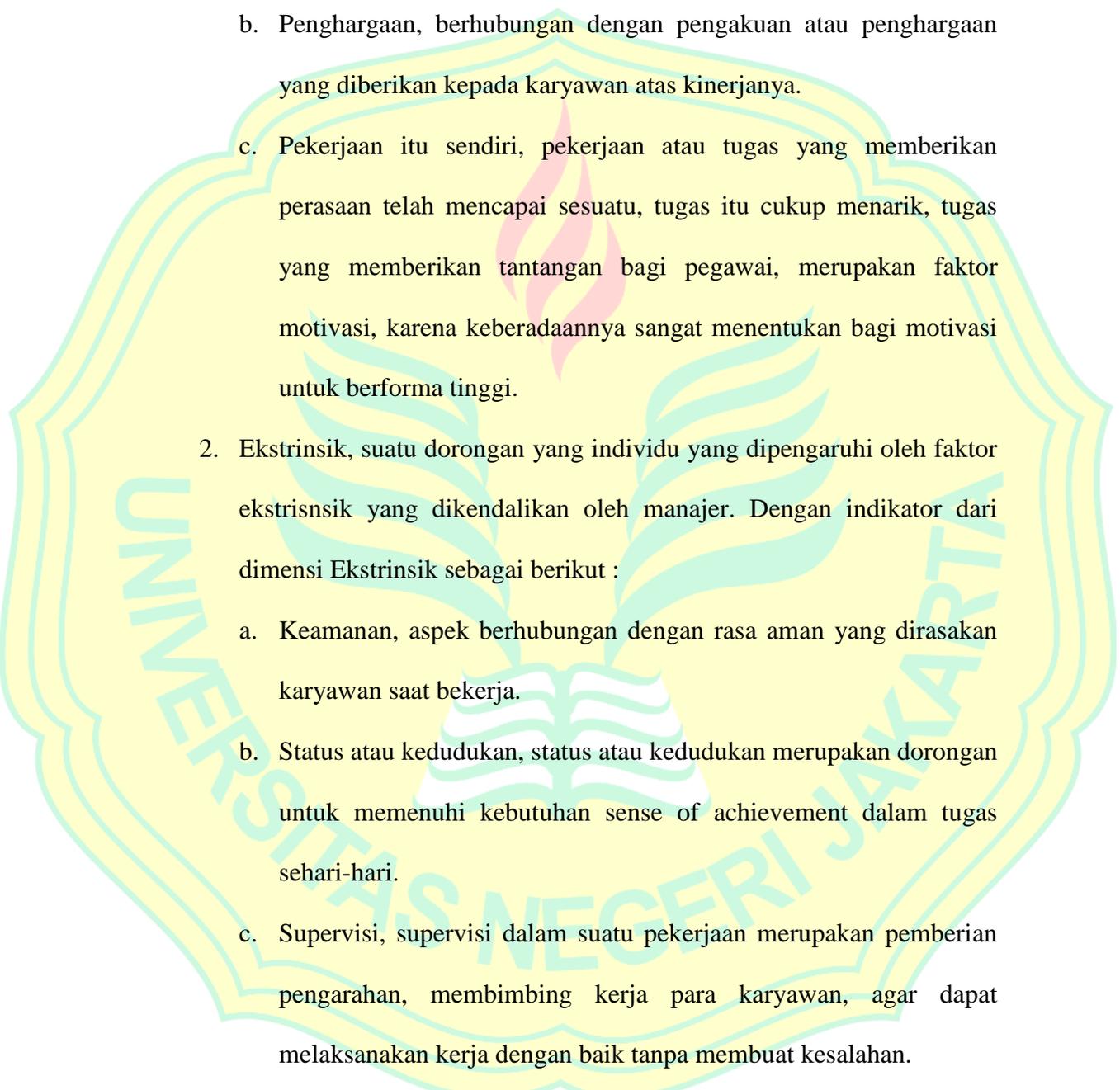
- b. Gaji. Menurut Mathis, (2011), penentuan gaji yang dilakukan oleh perusahaan didasarkan pada kinerja, senioritas, kedewasaan, penyesuaian biaya hidup.
- c. Status. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Status atau kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari Sutrisno, (2009:120). Indikator status menurut Sutrisno, (2009), adalah sebagai berikut: Jabatan, Wewenang, dan Tanggung Jawab.

Dari faktor-faktor yang telah disebutkan peneliti dapat menentukan sintesa yang berkaitan dengan teori motivasi yang berasal dari Feredick Herzberg sebagai berikut:

1. Intrinsik, suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang sangat berperan penting dalam mewujudkan prestasi kerja yang optimal.

Dengan indikator dari dimensi Intrinsik sebagai berikut :

- a. Tanggung Jawab, kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi.

- 
- b. Penghargaan, berhubungan dengan pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya.
 - c. Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi.
2. Ekstrinsik, suatu dorongan yang individu yang dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik yang dikendalikan oleh manajer. Dengan indikator dari dimensi Ekstrinsik sebagai berikut :
- a. Keamanan, aspek berhubungan dengan rasa aman yang dirasakan karyawan saat bekerja.
 - b. Status atau kedudukan, status atau kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.
 - c. Supervisi, supervisi dalam suatu pekerjaan merupakan pemberian pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi perhatian bagi karyawan yang sedang bekerja, permasalahan di dalam lingkungan kerja sangat beragam, diantaranya fasilitas ataupun hubungan antar individu itu sendiri. Definisi yang berasal dari Mardiana, (2005:15) lingkungan kerja adalah lingkungan

dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Shindaye et al, (2011) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dasyat untuk seorang individu yang akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan.

Menurut Sedarmayati, (2009) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pendapat lain yang berasal dari Sihombing, (2008) lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Diperkuat pendapat yang berasal dari Nitiseminto, (2006) menambahkan lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari definisi para ahli diatas, peneliti dapat mengambil sintesis bahwa lingkungan kerja adalah segala seusatu yang ada di tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya.

3.1 Teori Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa teori yang dikemukakan oleh para pakar dari lingkungan kerja, dari banyak teori lingkungan kerja maka peneliti akan mengambil teori yang berasal dari Sedarmayanti. Lingkungan kerja merupakan seluruh aspek yang ada di tempat kerja baik secara fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi performa kerja karyawan. Lingkungan fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan non fisik semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian, (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan,

lingkungan kerja berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memengaruhi efektivitas. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan

keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, (1984) menyatakan ada tujuh (7) faktor lingkungan kerja fisik yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh dalam diri manusia. Kita ketahui bahwa warna dapat mempengaruhi terhadap kejiwaan manusia. Oleh karena itu ruang kerja hendaknya dipilih warna yang dingin/lembut misalnya coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda dsb.

2. Kebersihan.

Lingkungan yang bersih mempengaruhi semangat dan gairah kerja.

Dengan lingkungan yang bersih, selain menyehatkan juga menimbulkan rasa senang, sehingga akan memicu karyawan lebih bersemangat dan bergairah

3. Penerangan.

Penerangan cukup, tetapi tidak menyilaukan. Penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Apalagi bila pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian

4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila dalam ruang tersebut penuh karyawan.

Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan kelelahan dari para karyawan. Musik Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira, sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan bertambah semangat dalam bekerjanya

5. Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.

6. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi. Dengan adanya kebisingan maka akan mengganggu konsentrasi karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

Dilanjutkan dari peneliti ahli lain yang berasal dari Sihombing, (2004) menyatakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Menurut Leblebici, (2012) kondisi fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja pegawai.

Menurut Mardiana, (2005) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Menurut Sedarmayanti, (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

1. Lingkungan kerja fisik,
2. Lingkungan kerja non fisik.

Faktor-faktor yang terdapat di dalam lingkungan kerja fisik:

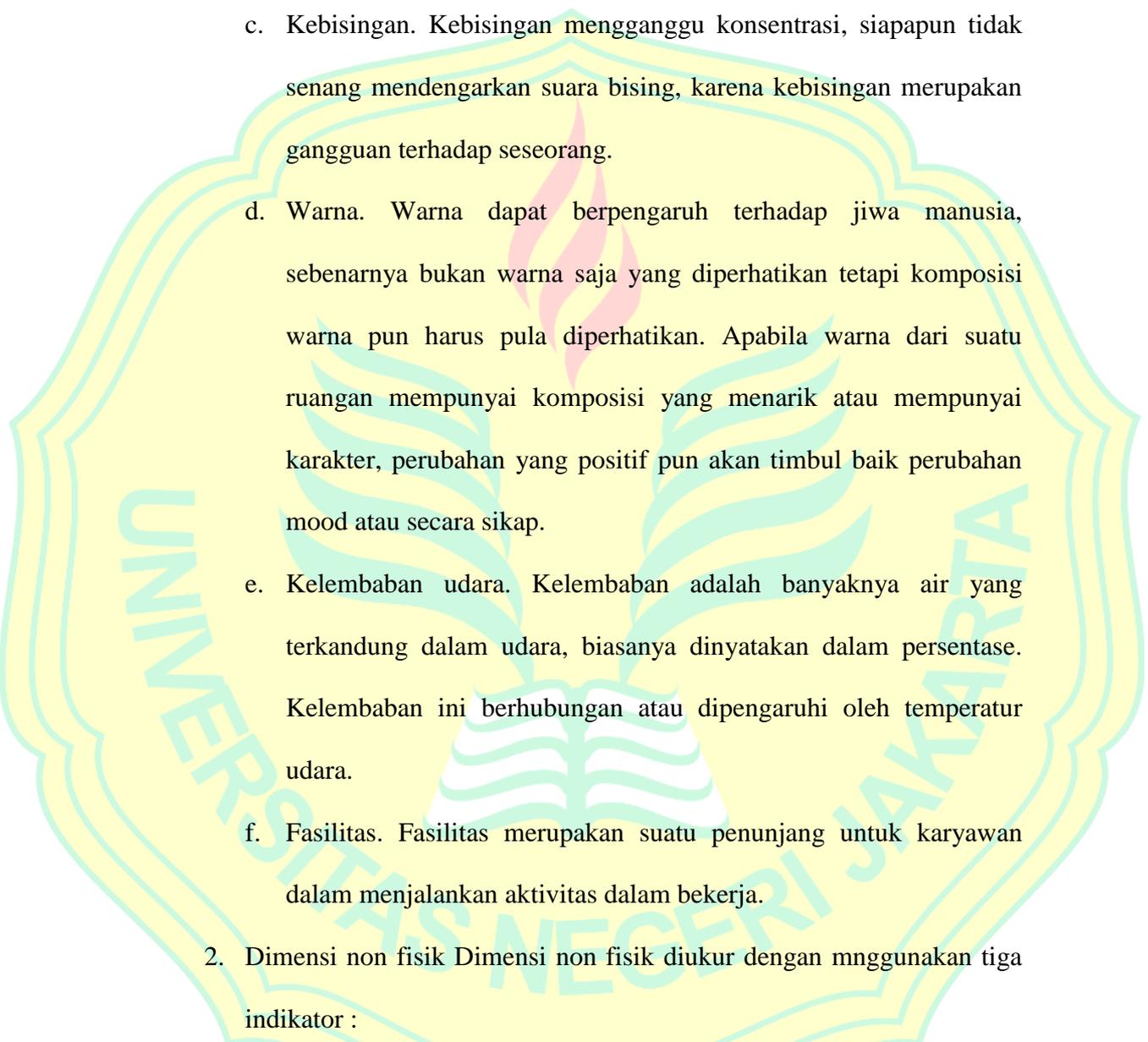
- a. Penerangan, berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik.
- b. Suhu Udara, suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.
- c. Suara Bising, untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang.
- d. Penggunaan Warna, warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang.
- e. Ruang Gerak yang Diperlukan, tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya.

Faktor-faktor yang terdapat di dalam lingkungan kerja non fisik:

- a. Hubungan Antar Atasan dengan Bawahan, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.
- b. Hubungan Antar Rekan, suatu kondisi kerja yang baik akan tercermin dari kondisi hubungan dengan rekan kerja yang baik, ditandai dengan kerja sama antar kelompok dan komunikasi yang baik yang dilakukan oleh karyawan.
- c. Hubungan Kekeluargaan, mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama.

Dilanjutkan menurut Budi W. Soetjipto, (2009) dimensi lingkungan kerja yang akan mempengaruhi semangat kerja karyawan diantaranya :

1. Dimensi fisik Dimensi fisik diukur dengan menggunakan tujuh indikator yaitu :
 - a. Pencahayaan Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
 - b. Sirkulasi udara. Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

- 
- c. Kebisingan. Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
 - d. Warna. Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan mood atau secara sikap.
 - e. Kelembaban udara. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.
 - f. Fasilitas. Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.
2. Dimensi non fisik Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator :
- a. Hubungan yang harmonis. Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

- b. Kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.
- c. Keamanan dalam pekerjaan. adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

Dari faktor yang disebutkan oleh peneliti diatas maka peneliti membuat sintesis sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja fisik, keadaan berbentuk fisik atau dapat dirasakan seperti lingkungan kerja yang bersih, suhu di tempat kerja, dan kelengkapan peralatan kerja.
- b. Lingkungan kerja non fisik, keadaan berbentuk non fisik seperti hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan, dan terciptanya hubungan yang harmonis di dalam perusahaan.

B. Review Penelitian Relevan

1. Syamsudin dan Teddy Bachtiar: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Divisi Produksi Karyawan Pada Pt. Utama Gas Multi Perkasa Cabang Serang 2018 Penelitian semangat

kerja pada PT. Utama Gas Multi Perkasa cabang Serang dari responden semangat kerja terhadap Fasilitas sebagai stimulus, suatu studi pada 50 responden PT. Utama Gas Multi Perkasa Divisi Produksi Cabang Serang. Variabel Lingkungan Kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja diantaranya Lingkungan Kerja dan Motivasi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Utama Gas Multi Perkasa divisi produksi cabang Serang, (2) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Utama Gas Multi Perkasa divisi produksi cabang Serang, (3) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan PT. Utama Gas Multi Perkasa divisi produksi cabang Serang. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 17,068 + 0,556X_1 + 0,588X_2$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai $t = 3,260$, Motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai $t = 2,056$, lingkungan kerja dan motivasi secara bersamasama terdapat pengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai $F = 6,925$ Secara keseluruhan lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,228 atau 22,8%, Sedangkan sisanya 77,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja,
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Semangat Kerja,
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Semangat Kerja.

2. Noor Rika Dinata Inbar, Endang Siti Astuti, dan M. Cahyo Widyo Sulisty: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang), 2018 This research is an explanatory research. Data collection Technique in this study using questionnaires and documentation. The population are 368 employees. Sampling technique used probability sampling with simple random sampling approach. The number of samples obtained is 79 people. Methods of data collection using Likert scale with five answer choices. This research uses descriptive analysis and inferential analysis and utilized by SPSS program version 23.0. The result of research shows that there are significant influence from a) work environment to work discipline with the value 0,586 (58,6%), b) work environment to work passion equal to 0,215 (21,5%), c) work discipline to employee work passion equal to 0,571 (57,1%), d) indirect effect for work environment to employee work passion through work discipline 0,335 (35,5%). Based on the results of the above research, it is advisable Regional Drinking Water Company (PDAM) Malang City to consider

the condition of the work environment especially in the work space, need to supervise employees to use the rest time appropriately, provide direction about the task given to the employee for the completion of work will quickly resolved and timely, paying more attention and providing support so that employees do not complain while working.

3. I Gde Made Kusuma Jaya, I Gde Adnyana Sudibya, dan I Nyoman Sudharma: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan, 2017 Work environment, motivation, and compensation is an important thing to consider in retaining and attracting qualified human resources. This study aims to demonstrate empirically the effect of the work environment, work motivation, and compensation for employee morale in Tabanan District Health Office. The sampling method used in this research is total sampling method with a sample of 85 respondents. This study uses primary data by distributing questionnaires as a means of testing the hypothesis. Secondary data as a complement to the data used is the budget and actual performance of employees in Tabanan District Health Office in 2015. The analysis technique used in this research is Multiple Regression Analysis. Prior to test hypotheses, first tested the validity and reliability, the classic assumption test and assess the goodness of fit regression model. The results showed that the working environment a significant effect on employee morale. Motivation significant effect on employee morale.

Compensation significant effect on employee morale in Tabanan District Health Office.

4. I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya dan Anak Agung Ayu Sriathi : Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar, 2015. The purpose of this study was to determine the effect of motivation, communication, and physical work environment on employee morale at Fuji Jaya Motor Gianyar. Samples are used is saturated sample with the number of respondents as many as 42 people. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that simultaneous motivation, communication, and physical work environment a significant effect on employee morale. Partially, motivation, communication, and physical work environment a significant effect on employee morale at Fuji Jaya Motor Gianyar. The study found that the most dominant factor effect on employee morale is communication.
5. Val M. Kinjerski and Berna J. Skrypnek: Defining spirit at work: finding common ground, 2015. Debate over the definition of “spirit at work” continues in both the popular and academic literatures. The lack of a clear, accepted definition has hindered the development of useful measures and has delayed research that would advance our understanding of the conditions/characteristics that influence the experience of spirit at work and the individual and organizational

outcomes that result from spirit at work. To obtain a clearer understanding of an individual level construct of spirit at work, an exploratory, qualitative study was conducted. A total of 14 professionals, who not only experienced spirit at work, but whose work also involved researching or promoting spirit at work, participated through face-to-face interviews, telephone interviews, or written surveys. Participants were asked about what is spirit at work and then they were asked to describe a personal experience of spirit at work. Although most people had difficulty providing a comprehensive definition for spirit at work, they found it very easy to recall and describe such an experience. These rich descriptions of their personal experiences of spirit at work revealed much consistency in experiences among individuals. Participants' descriptions revealed that spirit at work is a distinct state that has physical, affective, cognitive, interpersonal, spiritual, and mystical dimensions. This state involves physiological arousal, positive affect, a belief that one's work makes a contribution, a sense of connection to others and common purpose, a sense of connection to something larger than self, and a sense of perfection and transcendence. The usefulness of a clear, comprehensive definition of spirit at work to advancing theory, research, and practice is discussed.

6. Putu Duwita Permaningratna : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan, 2015.

This research has a purpose to acquire findings: (1) the descriptive physical work environment, communication, and employee work motivation, (2) the effect of physical work environment and communication on employee work motivation, (3) the effect of physical work environment on employee work motivation, and (4) the effect communication on employee work motivation. This research used causal quantitative research design. Subjects of the research are employees of the company and its object is the physical work environment, communication, and work motivation. Data has been collected by questionnaires method, interviews and documentation. Data has been analyzed by descriptive and multiple regression analysis. The result of descriptive analysis indicate that the physical work environment is on category quite comfortable, communication is in category quite communicative, and work motivation is not in spirit category. The results of multiple regression analysis showed that the physical work environment and communication have a positive and significant impact on work motivation both simultaneously and partially.

7. Yahyo, Handoyo Djoko W dan Reni Shinta Dewi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang),2013.

Employees represent the resource which play important role in supporting reaching of company efficacy. Therefore, company have to pay attention to the factors influencing employees in working. Good Motivation factor, good environment, appropriate compensation can grow the spirit of high job so that can affect the increase of performance of employees CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang. This Research aim to know the motivation influence, environmental work, and compensation to employees performance of through spirit job. Sampel in this research is determined with the census approach many as 80 people. Its measurement scale use the scale likert. At data analysis use the simple linear regression test and test the doubled regresi. Research result show the motivate to have an effect on to employee morale of equal to 5,7 gratuity. Environmental work to have an effect on to employee morale of equal to 18,5 gratuity. Compensation have an effect on to employee morale of equal to 10,4 gratuity. Motivate to have an effect on to employees performance of equal to 5,0 gratuity. Environmental work to have an effect on to employees performance of equal to 12,7 gratuity. Compensation have an effect on to employees performance of equal to 12,2 gratuity. Spirit of job have an effect on to employees performance of equal to 10,9 gratuity. Motivation, environmental work, and compensation to employee morale of equal to 21,2. Motivation, environmental work the, compensation and employee morale to employees performance of equal to 20,3 gratuity. This

research conclude that motivation, environmental work, and compensation have an effect on to employees performance. Companies need to approach the family, consider resting facilities, bathrooms, employee salaries and bonuses.

8. Cokorda Istri Ari Wijayanti dan Made Yuniari : Pengaruh Insentif Finansial, Motivasi Non Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan, 2015.

The purposes of these research are to understand the effect from financial incentive, non financial motivation and the physical working environment in simulant and partial toward to employee's spirit Meranggi Jati Garment and knows the dominant variable. The technique that used is multiple regression analysis. Research result shown that financial incentive, non financial motivation and the physical working environment stimulated significant to employee's spirit. Financial incentive is a dominant variable in influence the employee's spirit.

9. Rio Marpaung : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Siak , 2013.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara

menjadikan keseluruhan populasi menjadi responden yakni 58 orang. Sumber data dari data primer dan data skunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner dan wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 19. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. Motivasi berpengaruh positif signifikan dan merupakan variabel lebih dominan terhadap semangat kerja pegawai dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. Uji simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak yang digambarkan dari nilai R square sebesar 0,592. Variabel kepemimpinan dan variabel motivasi hanya dapat menjelaskan variabel semangat kerja sebesar 59,2 % sedangkan sisanya sebesar 40,8 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

10. Dennis Duchon and Donde Ashmos Plowman : Nurturing The Spirit At Work: Impact On Work Unit Performance, 2014. Workplace spirituality is defined as a workplace that recognizes that employees have an inner life that nourishes and is nourished by meaningful work that takes place in the context of community. This definition, based on three

fundamental spiritual needs, has implications for how leaders can enhance work unit performance by nurturing the spirit at work. In an exploratory study of six work units in a large hospital system we used an instrument that measures workplace spirituality. The results led to propositions concerning the effect of work unit spirituality on work unit performance and the relationship between work unit spirituality and leadership. Among medical units within the same hospital system, work unit spirituality is greater in some than in others; work unit performance is associated with work unit spirituality; and work unit leaders likely have an impact on the degree to which work units acknowledge and encourage issues of the spirit.

11. G.S. Srirangarajan And R. Kumar Bhaskar : Key Dimensions Of Spirit At Work—An Indian Perspective (2016).

Post-globalization trends have left many people with a sense of insecurity—on both the economic and the employment fronts. Business re-engineering, downsizing, lay-offs, excessive consumerism and greed have altered the rules of the business game. Skewed attention to mere economic criteria in many business organizations, even at the cost of societal and environmental factors, is leading to a sense of hollowness, ‘something missing’, in the organization and its employees. People are making every attempt to discover this ‘missing component’ in their lives, with particular reference to their work lives. This ‘missing component’ is referred to as ‘spirit at work’ in management literature.

Bringing in spirit at work has become a matter of priority for many business organizations, in their drives for sustained success. Spirit at work is about care, compassion, integrity, and about attempting to live one's values at the workplace. It is about employees who are passionate and energized by their work, who find meaning and purpose and pursue excellence in their work, and who feel that they can express their complete selves at work. It is about individuals and organizations that see work as an opportunity to grow and to contribute to society in a meaningful way. Spirit at work can be better understood by gaining clarity about the key aspects that constitute this concept. This article reviews the extant literature on spirit at work, highlights the key dimensions of spirit at work, and elaborates on each of them. A number of Indian scholars like S.K. Chakraborty, Subhash Sharma, M.B. Athreya, Panduranga Bhatta and others have proposed an Indian perspective of spirit at work and have elaborated on it since a decade and a half. This article extends the Indian perspective further, based on Indian psycho-philosophy, and establishes its comprehensive and inclusive nature that enables incorporation of most of the key dimensions of spirit at work as identified in literature.

12. Lesmarni Dan Kasmiruddin : Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bisnis Perbankan (Studi Penerapan Need Achivement Pada Bank Bni Cabang Rengat), 2015.

This study was to determine the Effect of Motivation on Employee Morale Business Banking (Studies Achievement In Need Implementation of Bank BNI Branch Rengat). This research is located PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Branch Rengat. Which is located on Regent Street 17 B Sincere Rengat. The research population is all employees at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Branch Rengat which amounts to 32 people. Analysis of the data in this study using SPSS. The sampling technique used is the method of census data and testing techniques used in this study include validity, reliability, simple linear regression and t-test to test and prove the research hypothesis. The analysis showed that the Effect of Motivation on Employee Morale Business Banking (Studies Achievement In Need Implementation of Bank BNI Rengat). Based on the results obtained by the value of r (correlation coefficient) of 0.691% means that 69.1% application need achievement motivation variable significant effect on the morale of Bank BNI Rengat. Results of hypothesis testing found that t-count larger than t-table which means H_a accepted.

13. Fitria Damayanti : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Melalui Disiplin Kerja, 2013.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan semangat kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Pendidikan merupakan

salah satu sarana untuk meningkatkan mutu sumberdaya manusia. Dengan pendidikan dapat ditingkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas. Pendidikan dapat pula dilihat sebagai investasi sumberdaya manusia dan hasilnya akan diperoleh beberapa tahun kemudian Tjiptoherijanto P, (1996). Semangat kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan dari suatu organisasi artinya dengan adanya semangat kerja dipastikan tujuan dari organisasi akan tercapai. Bersemangatnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan akan membuat pegawai menjadi lebih mudah dalam melaksanakan tugas-tugas nya. Dengan gairah kerja yang dimilikinya ia akan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, hal tersebut tentulah akan menguntungkan untuk organisasi. Demikian pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai semangat kerja yang baik, karena disiplin kerja adalah salah satu indikator terpenting dalam pencapaian tujuan atau visi, misi suatu organisasi.

Tabel II. 1
Referensi Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL	X1	X2	Y
1	Syamsudin dan Teddy Bachtiar (2018)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja divisi produksi karyawan pada pt. Utama gas multi perkasa cabang Serang	V	V	V
2	Noor Rika Dinata Inbar, Endang Siti Astuti, dan M. Cahyo Widyo Sulisty (2018)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja dan semangat kerja karyawan (studi pada Karyawan pdam kota Malang)	V		V
3	I GdeMade KusumaJaya,,I Gde Adnyana Sudibya, dan I Nyoman Sudharma (2017)	Pengaruh lingkungan Kerja dan motivasi Serta kompensasi Terhadap semangat Kerja pegawai dinas Kesehatan kabupaten Tabanan	V	V	V
4	I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya dan Anak Agung Ayu Sriathi	Pengaruh motivasi, komunikasi serta lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar	V	V	V
5	Val M.Kinjerski an dBerna J. Skrypnek (2015)	Defining spirit at work: finding common ground	V		V
6	Putu Duwita Permaningratna (2015)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap semangat kerja Karyawan		V	V
7	Yahyo, Handoyo Djoko W dan Reni Shinta Dewi (2013)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerjakaryawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi cv. Putra jaya sahitaguna, semarang)	V	V	V
8	CokordaIstriAriWijayanti dan Made Yuniari (2015)	Pengaruh insentif finansial, motivasi non finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan	V	V	V

NO	PENELITI	JUDUL	X1	X2	Y
9	Rio Marpaung (2013)	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai dinas pertanian, peternakan dan perikanan Kabupaten Siak	V		V
10	Fitria Damayanti (2013)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja melalui disiplin kerja		V	V
11	Lesmarni & Kasmiruddin (2015)	Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bisnis Perbankan (Studi Penerapan Need Achivement Pada Bank Bni Cabang Rengat)	V		V
12	Dennis Duchon and Donde Ashmos Plowman (2014)	Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance	V		V
13	G.S. Srirangarajan R. Kumar Bhaskar (2016)	Key Dimensions of Spirit at Work—An Indian Perspective			V

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

C. Kerangka Teoritik

1. Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Setelah mempelajari teori-teori pendukung variabel yang akan diteliti, selanjutnya perlu dijabarkan keterkaitan dari seluruh variabel penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat adalah Semangat Kerja (Y). Semangat Kerja sebagai variabel terikat (Y) yang dipengaruhi oleh tiga variabel bebas, yaitu Motivasi X1 dan Lingkungan Kerja X2.

Karyawan yang senang dengan pekerjaannya harus memiliki semangat dalam bekerja. Semangat kerja dipengaruhi dari faktor internal dan eksternal yang akan mempengaruhi turun rendahnya produktivitas karyawan dalam bekerja dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Semangat kerja merupakan rasa atau sikap yang dimiliki

oleh setiap karyawan. Semangat kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi memiliki karakteristik dengan ciri-ciri bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan inovatif.

Hasibuan, (2003:94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan kerkreativitas dalam pekerjaannya.

Johan, (2005) menyatakan bahwa semangat kerja berarti penting dalam proses membina, mengembangkan dan mendorong seseorang bekerja lebih baik untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Semangat kerja akan berpengaruh dominan pada prestasi kerja Sukartaamaja, (2005).

Moekijat, (2003) adanya motivasi akan menghasilkan minat pada karyawan untuk bekerja. Rivai, (2009) Motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang. Menurut Nugroho, (2011) motivasi berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dalam kantor. Apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula

apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun Yahyo, (2013). Hal ini juga didukung oleh Jackson (2006), semangat kerja sangat dipengaruhi oleh motivasi para pekerjanya dalam bekerja. Motivasi berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam perusahaan.

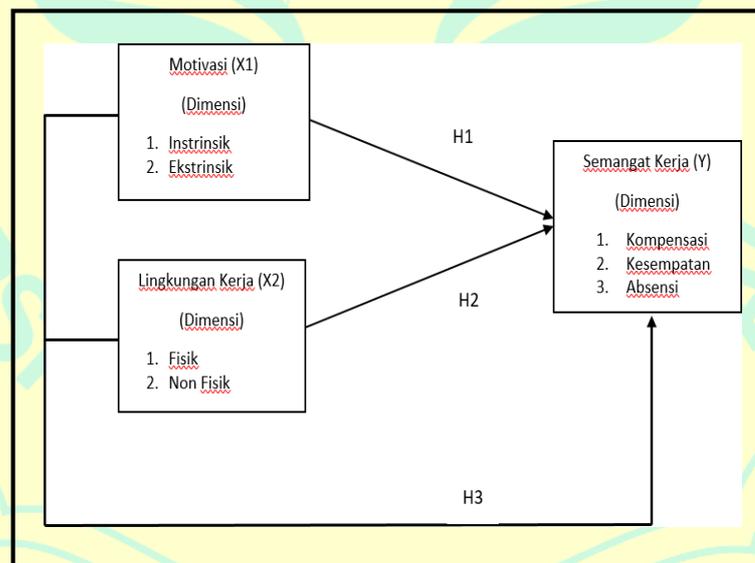
2. Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Selanjutnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Moekijat, (2003) lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Shindaye et al, (2011) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dasyat untuk seorang individu, akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan. Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik Nitisemito, (2000). Mardiana, (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal serta

memberikan dampak positif yang akan meningkatkan semangat kerja para karyawan.

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka memberikan penjelasan bahwa pengaruh negatif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Kerangka berfikir tersebut dapat digambarkan pada Gambar II.1 menjadi model penelitian sebagai berikut :

Gambar II. 2
Metode Penelitian



Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Keterangan :

X1 : Variabel Motivasi

X2 : Variabel Lingkungan Kerja

Y : Variabel Semangat Kerja

D. Perumusan Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini telah ditentukan hipotesis berdasarkan kerangka pemikiran yang dijabarkan maka hipotesis dari penelitian ini antara adalah:

Hipotesis 1 (H1)

Ho : Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT Pos Indonesia Bekasi.

Ha : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Pos Indonesia Bekasi.

Hipotesis 2 (H2)

Ho : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Pos Indonesia Bekasi.

Ha : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Pos Indonesia.

Hipotesis 3 (H3)

Ho : Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama tidak berpengaruh secara positif dan signifikan kepada semangat kerja karyawan PT Pos Indonesia.

Ha : Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama dapat berpengaruh secara positif dan signifikan kepada semangat kerja karyawan PT Pos Indonesia.

