

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Semangat Kerja Karyawan

a. Pengertian Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materil. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan. (Azhar, 2020)

Berikut beberapa pengertian semangat kerja karyawan menurut para tokoh. Nitisemito (1982) dalam Saragih & Wahyuni (2019), definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Sedangkan, Menurut Johan & Haderah (2020) Semangat kerja merupakan modal dasar yang sangat penting dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan tugas. karena semangat kerja merupakan aktivitas psikologi yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih keras untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dari beberapa definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan semangat kerja adalah kondisi atau modal dasar seseorang yang memiliki keinginan, kesungguhan untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya lebih cepat, lebih baik dan disiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal didalam perusahaan.

b. Teori Semangat Kerja Karyawan

Menurut Kusuma (2016) semangat kerja karyawan terkadang dianggap sepele oleh pemimpin perusahaan, akan tetapi semangat kerja karyawan sangatlah penting dalam diri setiap karyawan, apabila setiap karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi setiap karyawan akan mengeluarkan semua kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan juga akan menjadi lebih baik serta dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, baik dan hasilnya memuaskan untuk instansi ataupun perusahaan.

c. Tujuan Semangat Kerja Karyawan

Dengan adanya semangat kerja tersebut, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin dan

sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya apabila setiap organisasi selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai kesadaran yang tinggi akan perusahaannya, maka karyawan tersebut akan sangat diharapkan memiliki moral kerja yang tinggi sebab dengan dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakikatnya adalah perwujudan dari moral kerja yang tinggi. (Mulyana & Kartika, 2020)

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

d. Indikator Semangat Kerja Karyawan

Menurut Darmawan (2014) dalam Suwanton, dkk (2019) indikator dari semangat kerja adalah :

1) loyalitas,

Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

2) Antusiasme

Karyawan yang memiliki antusiasme dalam bekerja tidak pernah dikontrol oleh lingkungan, bahkan dialah yang mengontrol lingkungannya. Jika lingkungannya dalam keadaan buruk, ia akan tetap baik. Antusiasme adalah energi kehidupan yang tertanam di dalam diri setiap manusia, energi yang membuat maju dan terus maju.

3) Sifat-sifat dapat dipercaya,

Sifat amanah dalam bekerja harus menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam diri karyawan. Jangan sampai menyalahgunakan wewenang dan jabatan yang dimilikinya untuk melakukan tindakan yang melanggar peraturan dan memakan harta yang bukan menjadi haknya seperti korupsi yang akan membawa kerugian bagi perusahaan.

4) Kesanggupan untuk bekerjasama

Apabila seorang karyawan sanggup untuk bekerjasama maka pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya akan menjadi lebih ringan. Seperti halnya pada tujuan dalam melakukan kerjasama secara umum adalah :

- a) Mencapai keberhasilan dengan meningkatkan rasio peluang,
- b) Membuat pelaku kerjasama menjadi lebih saling mengenal
- c) Sebagai sarana untuk saling mengemukakan opini dan pendapat.

5) Keaktifan dalam semua kegiatan,

Aktif dalam semua kegiatan merupakan tindakan positif yang dapat menguntungkan baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

6) Kreativitas dalam melaksanakan tugas

Kreatifitas karyawan yang mengacu pada pengembangan individu dalam membangun ide, produk maupun prosedur yang baru dan berguna bagi perusahaan merupakan bahan baku bagi inovasinya. Dengan mengembangkan dan mengimplementasikan pandangan pandangan baru tersebut perusahaan dapat melakukan inovasi.

7) Inisiatif dalam melaksanakan tugas,

Kemampuan inisiatif adalah melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan. Inisiatif secara tidak langsung juga dapat menaikkan citra seorang karyawan dihadapan pimpinan.

8) Ikut serta dalam semua kegiatan (berpartisipasi),

Partisipasi karyawan dalam pekerjaan adalah kepedulian karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain, partisipasi karyawan adalah tingkat dimana seorang karyawan berpartisipasi aktif dan memberi kontribusi dalam organisasi.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Husaini (2009) dalam Suwanto, dkk (2019) menyatakan kompetensi karyawan merupakan kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara

bertanggung jawab dan layak. Selanjutnya, menurut Acshan (2014: 203) yang menyatakan bahwa: Kompetensi merupakan kemampuan yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap semangat kerja. Apabila seseorang kurang memiliki keahlian maka akan membuat seseorang kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan apapun dan membuat semangat kerja menjadi menurun. Menurut Spencer & Spencer (1993) (dalam Saputra, dkk (2017), mengemukakan pengertian kompetensi sebagai suatu karakteristik dasar dari seorang individu yang secara sebab akibat berhubungan dengan *criterion referenced effective* dan atau kinerja yang tinggi sekali dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Dari beberapa pernyataan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggungjawab dan berhubungan dengan pengetahuan, kemampuan, ketrampilan dan karakteristik kepribadian yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya.

b. Teori Kompetensi

Menurut Tagala (2018) kompetensi suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin berkompeten seseorang maka kinerja dan

semangat kerja yang ia miliki akan semakin baik dan unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

c. Tujuan Kompetensi

Menurut Nyoto (2019) tujuan kompetensi dilakukan dengan alasan sebagai berikut:

- 1) Untuk mendapatkan orang yang sesuai dengan jabatan pada saat yang tepat;
- 2) Isi jabatan semakin kompleks;
- 3) Adanya perkembangan teknologi dan informasi semakin sengit;
- 4) Terjadinya perubahan gaya hidup (*lifestyle*);
- 5) Tuntutan untuk berpikir strategis;
- 6) Upaya untuk meminimalisasi *gap* antar personal dalam internal perusahaan, dan;
- 7) Adanya tuntutan organisasi sebagai upaya untuk masuk dalam persaingan terbuka (globalisasi).

d. Indikator Kompetensi

Menurut Rivai dalam firdaus (2017) Adapun indikator dari kompetensi adalah:

- 1) Keterampilan,

Keterampilan kerja merupakan keterampilan yang dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

- 2) Pengetahuan,

Pengetahuan adalah individu yang memiliki tingkat pendidikan dan kemampuan khusus yang dikombinasikan dengan kemampuan untuk menerapkan keterampilan dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah.

3) Peran sosial,

Peran sosial adalah eksekusi dari hak, kewajiban, tugas, atau tanggung jawab dari seorang karyawan dalam perusahaan.

4) Citra diri,

citra diri adalah pandangan pribadi yang dimiliki tentang diri sendiri. Hal ini bisa dibilang merupakan kamus internal yang menggambarkan karakteristik diri, seperti cantik, cerdas, jelek, berbakat, baik hati, atau egois.

5) Trait,

Trait didefinisikan sebagai dimensi yang menetap dalam karakteristik kepribadian, hal tersebut membedakan individu dengan individu lain.

3. Penempatan Kerja

a. Pengertian Penempatan Kerja

Banyak orang berpendapat bahwa penempatan kerja adalah akhir dari proses seleksi. Menurut pandangan ini, jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan disuatu posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula.

Pandangan demikian memang tidak salah sepanjang menyangkut pegawai baru. Hanya saja teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan kerja tidak hanya berlaku bagi pegawai baru, akan tetapi berlaku bagi pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. (Siagian, 2018)

Penempatan kerja menurut Ardana, dkk (2012), penempatan kerja adalah proses mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon pegawai untuk dilaksanakan. Penempatan ini harus di dasarkan *job description* dan *job spesifcation* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man behind the right job*”. Jadi penempatan kerja yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan selain modal kerja, kreativitas dan prakarsanya juga akan berkembang.

Penempatan merupakan suatu tindak lanjut dari kegiatan seleksi, yakni menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan yang dibutuhkannya, serta sekaligus mendelegasikan wewenang kepada calon karyawan tersebut. (Hasibuan (2009) dalam Alwi dkk (2019)

Berdasarkan pengertian penempatan kerja diatas, dapat ditarik kesimpulan penempatan kerja merupakan proses mencocokkan atau

mempertanggungjawabkan segala resiko dan probabilitas yang terjadi atas tugas dan pekerjaannya.

b. Teori Penempatan Kerja

Penempatan kerja menurut Mangkuprawira (2020), penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru yang dapat memberikan hasil kinerja yang lebih baik atau sesuai dengan target perusahaan.

c. Tujuan Penempatan Kerja

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan karyawan, manajemen sumber daya manusia, menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan dengan tujuan antara lain agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas. Menurut Siagian (2018) maksud diadakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu kemampuan, kecakapan dan keahlian.

d. Indikator Penempatan Kerja

Menurut Siagian dalam Yolanda (2017) indikator untuk

mengukur penempatan kerja seseorang adalah:

1) Tingkat pendidikan

Individu yang memiliki tingkat pendidikan dan kemampuan khusus yang dikombinasikan dengan kemampuan untuk menerapkan keterampilan dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah.

2) Masa kerja

Masa kerja menjadi salah satu indikator penting karena dalam sebuah perusahaan biasanya karyawan yang mempunyai masa kerja lebih, memiliki pengalaman yang cenderung lebih banyak.

3) Pengalaman

Pengalaman adalah pengetahuan dan keterampilan tentang sesuatu yang diperoleh lewat keterlibatan atau berkaitan dengannya selama periode tertentu.

4) Keterampilan kerja

Keterampilan kerja adalah keterampilan yang dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

5) Pengetahuan mengenai pekerjaan

Pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan akal.

4. Iklim Kerja

a. Pengertian Iklim Kerja

Iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal organisasi secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh

anggota organisasi dapat mempengaruhi perilaku mereka (Wirawan (2009) dalam Candra, dkk (2018). Selanjutnya, menurut Setiawan, dkk (2018) iklim kerja merupakan persepsi seorang karyawan pada perusahaan atau organisasi, dan mereka selalu berhubungan dengan apa yang terjadi di lingkungan internal perusahaan baik secara teratur mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan. Sedangkan, menurut (PER.13/MEN/X/2011) Iklim kerja adalah hasil perpaduan antara suhu, kelembaban, kecepatan gerakan udara dan panas radiasi akibat dari tingkat pengeluaran panas dari tubuh tenaga kerja sebagai akibat dari pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian iklim kerja diatas, dapat ditarik kesimpulan iklim kerja merupakan persepsi seorang karyawan mengenai kualitas lingkungan internal perusahaan yang baik dapat mempengaruhi sikap dan tingkah laku mereka.

b. Teori iklim kerja

Menurut David dan Newston (1996) bahwa iklim adalah konsep *system* yang mencerminkan gaya hidup suatu organisasi. Apabila gaya hidup itu dapat ditingkatkan, kemungkinan besar tercapai peningkatan prestasi dapat diukur. Pandangan ini dapat mengindikasikan kualitas iklim kemungkinan meningkatnya prestasi kerja.

c. Tujuan Iklim Kerja

Iklim kerja dalam suatu perusahaan sangat penting. Iklim yang ada didalam suatu perusahaan mempunyai dampak pada tinggi

rendahnya semangat kerja seseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan. Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh keadaan iklim kerja yang berlangsung ditempat mereka bekerja. Pengendalian iklim kerja merupakan salah satu cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan produktifitas sumber daya manusia.

d. Indikator Iklim Kerja

Menurut Supardi (2014) mengemukakan bahwa indikator iklim kerja terbagi atas :

1) Ekologi/fisik,

Cabang ilmu biologi yang mempelajari interaksi antara makhluk hidup dengan makhluk hidup lain dan juga dengan lingkungan sekitarnya.

2) Miliu/aspek sosial,

Segala meliputi hasil aktivitas hubungan manusia dengan alam disekitarnya.

3) Sistem sosial dalam organisasi,

Suatu kelompok orang yang mempunyai tujuan yang sama. Dengan demikian sistem sosial merupakan orang-orang dalam organisasi dianggap sebagai sistem yang disusun oleh karakteristik dari suatu pola hubungan dimana sistem tersebut bekerja untuk mewujudkan keinginannya.

4) Budaya Organisasi,

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung materi dalam penelitian ini, beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dan berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Variabel	Hasil
Kompetensi			
1.	Desiana & Saputra (2020), ADMINISTRAUS, E-ISSN 2580-9695	Kompetensi Penempatan kerja Kinerja tenaga medis	1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga medis 2. Penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga medis
2.	Febrianti, dkk (2020), <i>Business Management and Entrepreneurship Journal</i> P-ISSN : 2684-8759 E-ISSn : 2684-8740	Gaya Kepemimpinan (X1) Kompetensi (X2) Semangat kerja(Y)	kompetensi berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai.
3.	Nellitawati (2020), <i>Journal of Counseling and Educational Technology</i> ISSN: 2654-8194 (Print), ISSN: 2654-9786 (Electronic)	Pedagogical Competence (X) Work Morale (Y)	<i>Teacher pedagogical competence gives a significant effect on the work morale</i>
4.	Pongoh, dkk (2018), Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174	Kompetensi Penempatan kerja Kinerja karyawan	1. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

5.	Catio & Sunarsi (2020), Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi, p-ISSN 0216-5287, e-ISSN 2614-5839	Kompetensi (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi (X3) Kinerja (Y)	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6.	Mulyani, dkk (2019), Psyche 165 Journal, ISSN : 2088-5326	Kompetensi (X1) Penempatan Kerja(X2) Pengembangan (X3) Kinerja Karyawan(Y)	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Secara parsial, Penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
Penempatan Kerja			
7.	Manullang, dkk (2020), Makro, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan ISSN 1412-2936 EISSN 2549-7308	Kompetensi Penempatan kerja Kinerja karyawan	1. Kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan 2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Yolanda (2017), JOM Fekon E-ISSN :2355-6854	kompensasi (X1) Penempatan (X2) Kemampuan (X3) Semangat Kerja (Y)	Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan
9.	Kusuma, dkk (2021), <i>Science Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business,</i> p-ISSN 2615-3009 e-ISSN 2621-3389	Lingkungan Kerja (X1) Komunikasi (X2) Tunjangan (X3) Penempatan Pegawai (X4) Semangat Kerja (Y)	Penempatan Pegawai bepengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja
10.	Agustina, dkk (2019), <i>European Journal of Human Resource Management Studies,</i>	<i>Recruitment(X1)</i> <i>Training (X2)</i> Placement (X3) <i>Performance (Y)</i>	Partially , variables Placement affects to the performance of employees

	ISSN: 2601 - 1972 ISSN-L: 2601 – 1972		
11.	Noer, dkk (2017) Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174	Rekrutmen (X1) Penempatan (X2) Kinerja karyawan (Y)	Secara parsial , penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja
12.	Meiyer (2020), <i>BISECER</i> , P-ISSN 2599-3097 · E-ISSN 2714-9986	Rekrutmen (X1) Seleksi (X2) Penempatan Karyawan(X3) Kinerja <i>Frontliner</i> (Y)	Penempatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
<i>Iklm Kerja</i>			
13.	Setiawan, dkk (2018), IJCIET, ISSN Print: 0976-6308 ISSN Online: 0976-6316	<i>Organizaional Commitment (X1)</i> Work Climate (X2) <i>Career Devoptment (X3)</i> Work Morale (Y)	<i>Partially</i> , work climate have <i>the significant effect on employee's work morale</i>
14.	Feriyana (2020), Jurnal Sains Sosio Humaniora, P-ISSN: 2580-1244 E-ISSN: 2580-2305	Iklm Kerja (X1) Pengarahan (X2) Semangat Kerja (Y)	Iklm kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap semangat kerja
15.	Johan & Haderah (2020), Jurnal Manajemen Pendidikan e-ISSN 2614-3313 p-ISSN 2302-0296	Iklm kerjat (X1) Gaya kepemimpinan (X2) Kepuasan kerja (X3) Semangat kerja(Y)	Iklm Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pegawai
16.	Damanik (2019), Jurnal Penelitian & Pengembangan Pendidikan, p-ISSN: 2621-3087 e-ISSN: 2621-5721	Kepemimpinan (X1) Iklm Kerja(X2) Semangat Kerja (Y)	iklim kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
17.	Kastini (2018), JEMI ISSN : 1411-9560	Kompensasi (X1) Iklm Kerja (X2) Semangat Kerja (Y)	Iklm kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja
18.	Batubara, dkk (2020), Jurnal <i>pionir</i> ,	Lingkungan Kerja (X1) Iklm Organisasi (X2) Semangat Kerja (Y)	Iklm organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

	P-ISSN : 2549-3043 E-ISSN : 2655-3201		
19	Chandra & Setiawan (2018), AGORA ISSN 1411-9722	Lingkungan Kerja (X1) Iklim Organisasi (X2) Semangat Kerja (Y)	Iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan
20	Ariffin & Wulandari (2021), JUPE, p-ISSN : 2337-5752 e-ISSN : 2720-9660	Tata ruang (X1) Lingkungan Kerja (X2) Prestasi kerja (X3) Semangat kerja (Y)	Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Abdul Hamid (2010) kerangka pemikiran adalah sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi dan Solusi alternatif dari serangkaian masalah yang ditetapkan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu diatas, penelitian ini menggunakan variabel bebas (independen) yaitu kompetensi, penempatan kerja dan iklim kerja. Sedangkan variabel terikatnya (dependen) yaitu semangat kerja karyawan. Berdasarkan hubungan antar variabel diatas dapat diketahui pengaruh variabel kompetensi, penempatan kerja dan iklim kerja terhadap semangat kerja karyawan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja

Kompetensi suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Sementara itu, semangat kerja akan tercipta apabila seseorang menjalankan atau mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin berkompeten seseorang maka kinerja dan semangat kerja yang ia miliki akan semakin baik dan unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Hal ini didukung juga dari penelitian yang dilakukan oleh Febrianti (2020) dan Saputra (2017) yang menghasilkan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

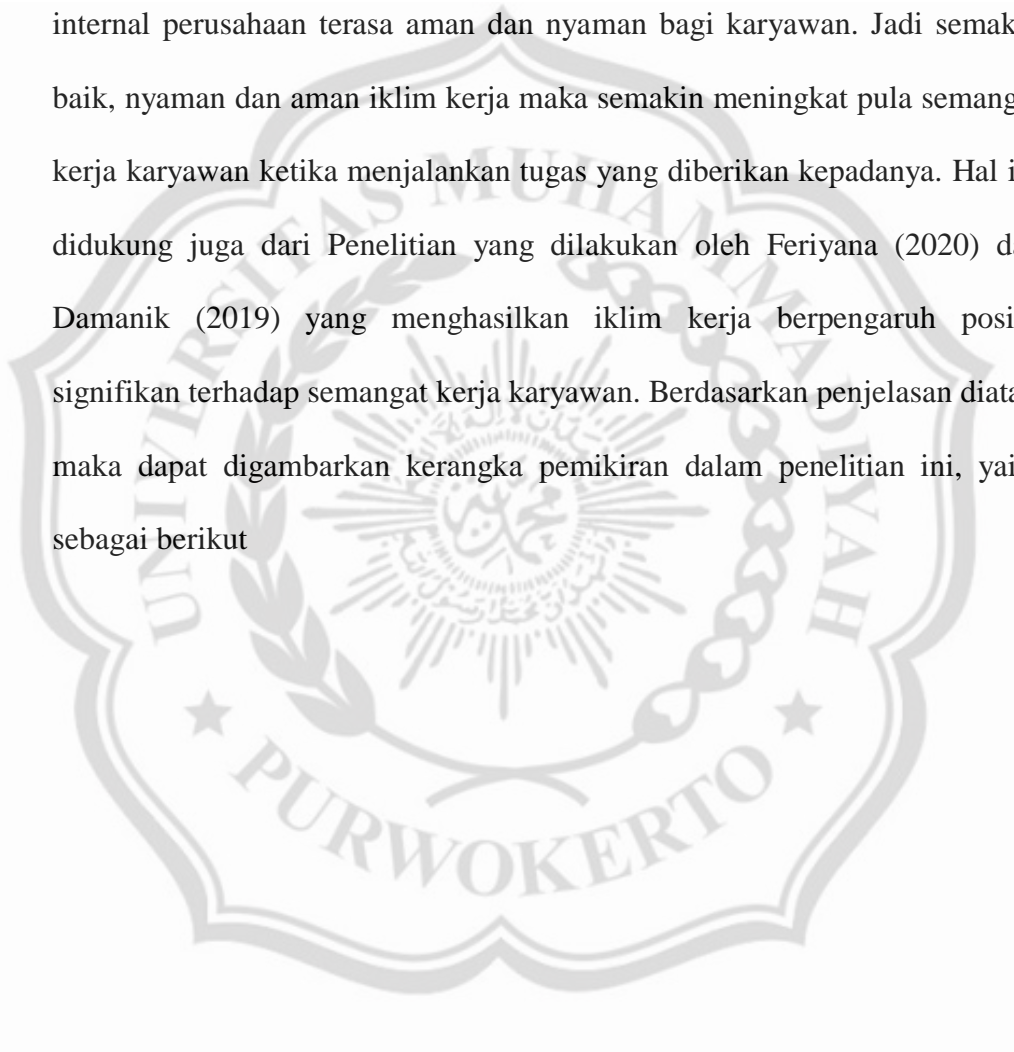
2. Pengaruh penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan

Penempatan kerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menempatkan atau mengalokasikan seorang karyawan berdasarkan kriteria-kriteria yang dibutuhkan pada pekerjaan dan jabatan yang ada di sebuah perusahaan. Sementara itu, semangat kerja akan tercipta bila kemampuan karyawan sesuai dengan penempatan pada sebuah perusahaan. Jadi semakin sesuai penempatan kerja maka akan semakin akan semakin naik semangat kerja dari karyawan tersebut. Hal ini didukung juga dari penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2017), Candra (2020) dan Kusuma (2021) yang menghasilkan penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

3. Pengaruh iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan

Iklim adalah konsep *system* yang mencerminkan gaya hidup suatu

organisasi. Apabila gaya hidup itu dapat ditingkatkan, kemungkinan besar tercapai peningkatan prestasi dapat diukur. Pandangan ini dapat mengindikasikan kualitas iklim kemungkinan meningkatnya prestasi kerja. Sementara itu, semangat kerja akan tercipta apabila kualitas lingkungan internal perusahaan terasa aman dan nyaman bagi karyawan. Jadi semakin baik, nyaman dan aman iklim kerja maka semakin meningkat pula semangat kerja karyawan ketika menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini didukung juga dari Penelitian yang dilakukan oleh Feriyana (2020) dan Damanik (2019) yang menghasilkan iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut

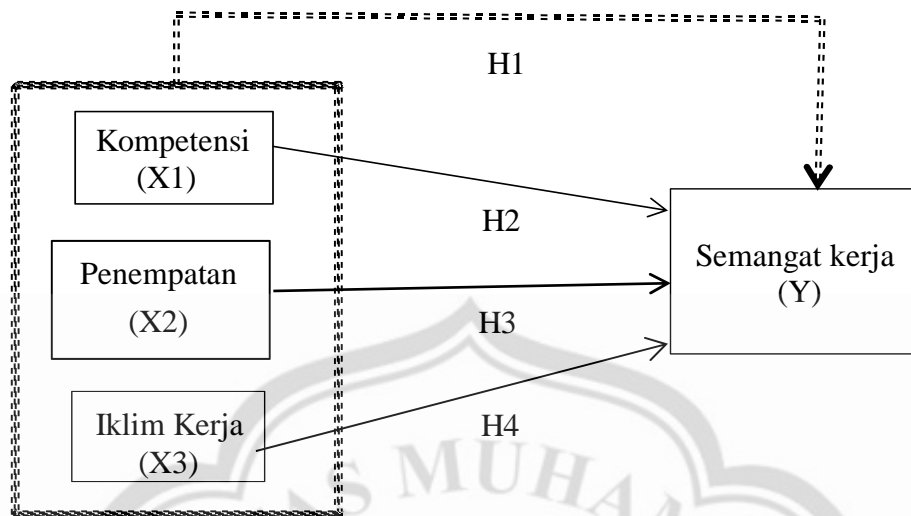


Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

+

+

+



Keterangan :

-→ : Berpengaruh Simultan
- : Berpengaruh Positif

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. (Sugiyono, 2017: 96), Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- 1) H1 : kompetensi, penempatan kerja dan iklim kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja Karyawan.
- 2) H2 : kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
- 3) H3 : penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
- 4) H4 : iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan.