

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Semangat kerja

a. Definisi semangat kerja

Menurut Davis, (2010) dalam Billi, (2017) semangat kerja adalah kesediaan perasaan atau perilaku yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja merupakan suasana kerja yang positif yang terdapat dalam suatu organisasi dan terungkap dalam sikap individu maupun kelompok yang mendukung seluruh aspek kerja termasuk didalamnya lingkungan, kerjasama dengan orang lain yang secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan.

Menurut Halsey (2001) dalam Mulyani (2018) semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Menurut Wursanto (2001) semangat kerja atau moral adalah suatu keadaan yang sangat erat hubungannya dengan aspek mental seseorang. Jadi semangat kerja merupakan suatu kondisi mental seseorang yang memberikan timbulnya semangat kerja seseorang dan semangat kerja kelompok. Semangat kerja perorangan adalah kemauan atau semangat seseorang untuk menyumbangkan tenaga maupun pemikirannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja kelompok adalah kemauan atau semangat kerja dari setiap kelompok orang-orang secara bersama-sama untuk menyumbangkan tenaga atau pikirannya mencapai tujuan bersama.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan untuk melakukan pekerjaan secara giat, menyumbangkan tenaga maupun pemikirannya dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu, lebih baik dan lebih banyak dengan kekeliruan yang lebih kecil dan lebih tidak menambah keletihan.

b. Pentingnya semangat kerja

Menurut Maier (1998) dalam bintoro dan daryanto (2017) Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Hal tersebut mengakibatkan orang tersebut memiliki kegairahan, kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustasi, serta memiliki semangat berkelompok. Semangat kerja dapat merangsang

seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya sehingga dapat menunjang kinerjanya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Semakin semangat dalam bekerja maka produktivitas yang dihasilkan pun akan meningkat. Sebaliknya, jika malas untuk bekerja maka produktivitas yang dihasilkan akan menurun sehingga dapat menurunkan performa kerja dan hasil yang dicapai pun akan tidak maksimal. (Wursanto, 2001)

c. Aspek-aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi

Menurut Maier (1998) dalam Bintoro dan Daryanto (2017) ada empat aspek yang dapat menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi yaitu:

1). Kegairahan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut Jucius (1959) yang lebih dipentingkan oleh para karyawan adalah yang seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat.

2. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang

ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memiliki sifat pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

3. Kualitas untuk bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti ada ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Keyakinan ini menurut Maier (1998) menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa bekerja bukan hanya menghasilkan uang saja melainkan sesuatu yang penting dalam hidupnya.

4. Semangat kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka para karyawan akan saling bekerja sama, tolong menolong, dan tidak saling menjatuhkan. Jadi semangat kerja di sini menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Menurut Nitisemito dalam Bintoro dan Daryanto, (2017) semangat kerja dipengaruhi oleh:

1) Upah atau gaji

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional dalam Gaol (2014) upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, UU, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Menurut Gaol (2014) perbedaan upah dan gaji adalah upah adalah pembayaran yang tidak terikat waktu, bisa harian, mingguan, bulanan. Dibayar jika telah berprestasi. Sedangkan gaji adalah pembayaran tiap bulan. Ada atau tidak ada prestasi, tetap dibayar setiap bulan.

2) Gaya kepemimpinan

Menurut House et al (1999) dalam Gary Yukl (2010) kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan tersebut meliputi proses mempengaruhi dalam

menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

3) Lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan semangat kerja yang baik dan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga semangat kerja karyawan tersebut akan rendah dan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

4) Fasilitas kerja

Kegiatan-kegiatan pemberian fasilitas kerja bisa berbentuk antara lain penyediaan kafeteria, tempat ibadah, fasilitas kesehatan, ruang istirahat, fasilitas pembelian.

5) Motivasi

Menurut Hariandja (2005) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Ada dua faktor penting dalam memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya yaitu faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik. Faktor ekstrinsik atau disebut juga faktor *hygiene* adalah gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas pengawasan teknis, dan hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan, dan dengan bawahan. Sedangkan faktor intrinsik atau motivator, meliputi pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk tumbuh. Teori ini disebut juga sebagai teori Dua Faktor Herzberg.

e. Indikator semangat kerja

Menurut Betniar (2017) untuk melihat seberapa besar semangat kerja karyawan terhadap pekerjaannya dapat diukur dari:

1) Prestasi kerja

Menurut Hariandja (2002) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

2) Disiplin kerja

Menurut Nitisemito (2000) disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan perbuatan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak. Kedisiplinan sangat penting bagi suatu organisasi sebab dengan adanya disiplin diharapkan sebagian besar peraturan dapat dijalani oleh karyawan dan pekerjaan dilakukan dengan seefektif mungkin.

3) Kesanggupan bekerja

Menurut Nitisemito (2000) kesanggupan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas tindakan yang diambilnya. Kesanggupan bekerja berarti karyawan mampu melaksanakan tugas dengan baik serta sadar bahwa tugas yang menjadi tanggung jawabnya bukan hanya untuk kepentingan organisasi atau instansi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

4) Kesanggupan melaksanakan perintah

Karyawan yang memiliki kinerja, biasanya bertanggung jawab secara personal dan memiliki kesanggupan melaksanakan perintah. Dalam hal ini, karyawan tersebut tidak suka menunda penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

5) Mampu melaksanakan tugas dengan cepat dan tepat.

Menurut Sutrisno (2009) karyawan yang kinerjanya baik, berarti mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan cepat dan benar atau berdaya guna dan berhasil guna. Berdaya guna berarti menyelesaikan tugas-tugasnya tepat waktu, sedangkan berhasil, artinya menyelesaikan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya tanpa kesalahan.

2. Kesejahteraan

a. Definisi kesejahteraan

Pengertian menurut UU tentang kesejahteraan Nomor 11 tahun 2009 Pasal 1 ayat 1 yakni kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya. (Indonesia) Sedangkan menurut Skidmore dalam Pujileksono (2016) kesejahteraan dalam arti luas meliputi keadaan yang baik untuk kepentingan orang banyak yang mencakupi kebutuhan fisik, mental, emosional dan ekonominya. Menurut Pujileksono (2016) kesejahteraan adalah sebuah kondisi yang ditandai dengan terpenuhinya kebutuhan fisik, psikis, sosial, intelektual dan spiritual dan kemampuan mengembangkan diri sehingga dapat menunjang pencapaian hidup yang berkualitas dan bermartabat sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma dalam kehidupan kemasyarakatan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan adalah suatu kondisi dimana terpenuhinya kebutuhan jasmaniah, rohaniyah dan sosial seseorang dengan baik sehingga dapat menunjang pencapaian hidup yang lebih berkualitas.

b. Pentingnya kesejahteraan

Kesejahteraan dapat memotivasi semangat kerja seseorang. Semua orang ingin kondisi kehidupannya dalam kondisi sejahtera, yang mana kebutuhan akan materiil dan non materiilnya dapat terpenuhi. Untuk mencapai kondisi tersebut, seseorang akan bekerja dengan lebih giat.

(Pujileksono, 2016)

c. Kesejahteraan dalam perspektif *Maqashid Syariah*

Maqsid merupakan jamak dari *Maqashid* secara harfiah berarti tujuan, sasaran. *Maqashid Syariah* dapat diartikan sebagai tujuan syariah. Fungsi kesejahteraan dalam islam adalah suatu konsep yang berakar pada pemikiran sosio-ekonomi Al-Ghazali, beliau mengidentifikasikan bahwa semua permasalahan, termasuk apakah didalam bentuk *masalih* (kepuasan, manfaat) dan *masafid* (ketidakpuasan, kerusakan) dalam memperbaiki kesejahteraan sosial.

(Kasri dan Ahmed, 2015).

Maqashid syariah biasanya diklasifikasikan menurut tingkat *maṣlahah*, dimulai dengan hal-hal mendasar (*daruriyyah*), kebutuhan pelengkap (*hajiyyah*) dan kemewahan (*tahsiniyyah*). Hal-hal penting atau kepentingan utama (*daruriyyah*) dapat didefinisikan sebagai hal-

hal yang penting untuk kelangsungan hidup dan kesejahteraan manusia, sehingga 'kehancuran' mereka akan membahayakan tatanan kehidupan normal di masyarakat. Kebutuhan atau kepentingan pelengkap (*hajiyyah*) dapat dilihat sebagai manfaat yang berupaya menghilangkan keparahan dan kesulitan yang tidak menimbulkan ancaman serius bagi kelangsungan hidup normal. Sementara itu, kemewahan atau perhiasan (*tahsiniyyah*) dapat dianggap sebagai hal-hal yang berusaha untuk mencapai penyempurnaan dan kesempurnaan dalam perilaku orang di semua tingkat pencapaian. (Kamali dalam Kasri dan Ahmed, 2015)

Al-Ghazali mendefinisikan aspek kegiatan ekonomi dari fungsi kesejahteraan sosialnya dalam kerangka sebuah hierarki utilitas individu dan sosial yang tripartite, yakni esensi (*dharuriyah*), kebutuhan (*hajiyyah*), dan kemewahan (*tahsiniyyah*). Kunci pemeliharaan dari tujuan kelima dasar ini terletak pada penyediaan tingkat pertama. *dharuriyah* adalah kemaslahatan esensial bagi kehidupan manusia dan karena itu wajib ada sebagai syarat mutlak terwujudnya kehidupan itu sendiri, baik duniawi maupun akhirat. Dengan kata lain, jika *dharuriyah* itu tidak terwujud, niscaya kehidupan manusia akan punah sama sekali. Di sisi lain, Kebutuhan (*hajiyyah*) adalah segala hal yang menjadi kebutuhan primer manusia agar hidup bahagia dan sejahtera dunia dan akhirat, dan terhindar dari berbagai kesengsaraan. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi, maka

kehidupan manusia akan mengalami kesulitan. Tingkatan terakhir adalah kemewahan (*tahsiniyyah*), yakni kebutuhan hidup komplementer-sekunder untuk menyempurnakan kesejahteraan hidup manusia. Jika aspek kemewahan (*tahsiniyyah*) tidak terpenuhi, maka kemaslahatan hidup manusia kurang sempurna dan kurang nikmat meski tidak menyebabkan kesengsaraan.

Al-Ghazali juga menjelaskan secara lebih rinci bahwa tujuan syariah adalah meningkatkan kesejahteraan seluruh umat manusia, yang terletak pada pengamanan iman mereka (*din*), diri manusia mereka (*nafs*), kecerdasan mereka (*'aql*), keturunan mereka (*nasl*), dan kekayaan mereka (*mal*). Apapun yang menjamin perlindungan kelima ini menjamin kepentingan publik dan merupakan hal yang diinginkan. Jadi, semua barang dan jasa yang memiliki kekuatan untuk memenuhi lima elemen pokok telah dapat dikatakan memiliki *maslahah* (manfaat) bagi umat manusia. Semua kebutuhan adalah tidak sama penting, kebutuhan ini meliputi tiga tingkatan, yaitu: tingkatan di mana lima elemen pokok di atas dilindungi dengan baik, tingkat di mana perlindungan lima elemen pokok di atas dilengkapi untuk memperkuat perlindungannya dan tingkat dimana lima elemen pokok di atas secara sederhana diperoleh secara lebih baik. Seorang muslim didorong untuk mencari dan memproduksi barang dan jasa yang memiliki *maslahah* (manfaat), tergantung pada tingkat di mana barang/jasa mampu

mengenai elemen pokok tersebut. (Pusparini dalam Kasri dan Ahmed, 2015)

Secara lebih rinci Anto, dalam Putri dan Kasri, (2017) menjelaskan pemenuhan lima kebutuhan dasar dalam *Maqashid Syariah* adalah sebagai berikut:

1) Dimensi ekonomi

Yaitu berkaitan dengan kemampuan untuk dapat memenuhi kebutuhan material. Islam menyoroti pentingnya kepemilikan harta benda serta distribusi di antara masyarakat sebagai sarana untuk mencapai *maslahah* (manfaat) dan kemudian *falah* (kesejahteraan). Sistem Islam akan lebih memilih tingkat kepemilikan harta yang relatif lebih rendah dengan distribusi pendapatan yang lebih baik dibandingkan dengan tingkat kepemilikan harta yang tinggi tetapi dengan distribusi pendapatan yang buruk. Semakin tinggi kepemilikan harta dan distribusinya, semakin baik tingkat kesejahteraan materialnya.

2) Dimensi kesehatan

Yaitu terkait dengan kemampuan untuk memperbaiki dan mempertahankan kondisi fisik seseorang. Semakin lama hidup, semakin baik, seiring semakin panjangnya kehidupan dapat dianggap sebagai peluang yang lebih luas untuk melakukan banyak hal baik yang bermanfaat bagi pencapaian *maslahah* (tujuan).

3) Dimensi keagamaan

Yaitu terkait kemampuan untuk mengetahui dan melakukan praktek keagamaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa islam adalah sebaik-baik agama. Segala hal yang diajarkan dalam agama Islam adalah untuk kebaikan umat manusia itu sendiri.

4) Dimensi pendidikan

Yaitu terkait tentang kemampuan untuk mendapatkan akses pengetahuan. Pengetahuan dan sains memiliki posisi penting untuk kehidupan manusia. Mencari ilmu dalam agama islam adalah hal yang wajib. Ilmu adalah sarana kebaikan, sebab kelestarian urusan agama dan dunia bergantung pada pengetahuan, yang mana pengetahuan serta ilmu akan membuat kehidupan manusia akan lebih maju dan sejahtera.

5) Dimensi keluarga

Yaitu terkait dengan kemampuan untuk mengelola keluarga. Keluarga mengambil peran penting dalam membangun generasi berikutnya yang penting untuk mempertahankan pembangunan. Pemberdayaan keluarga adalah upaya untuk meningkatkan kualitas keluarga sehingga tercipta peningkatan ketahanan fisik maupun non fisik, kemandirian serta kesejahteraan keluarga.

d. Manfaat dan tujuan program kesejahteraan

Menurut Ardana (2012) Manfaat yang diperoleh dari diselenggarakannya program kesejahteraan karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki semangat dan kesetiaan karyawan.
- 2) Memperbaiki hubungan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2016) tujuan pemberian kesejahteraan antara lain sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.
- 2) Untuk memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- 3) Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- 5) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- 6) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- 7) Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
- 8) Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan

Menurut Panggabean, (2004) program kesejahteraan karyawan ini semakin penting untuk dilakukan 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 semakin 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 karyawan.

f. Indikator kesejahteraan

Penelitian yang telah dilakukan oleh Putri dan Kasri, (2017) menggunakan indikator kesejahteraan dari perspektif *Maqashid Syariah* yang dikembangkan oleh Kasri dan Ahmed (2015) yaitu melihat kesejahteraan manusia dari 5 dimensi sebagai berikut:

- 1) Dimensi ekonomi (*maal*), yaitu akses dan kemampuan untuk mendapatkan penghasilan dan bertahan hidup. Dengan indikator pendapatan, kemampuan membeli, kemampuan menabung, dan kemampuan untuk mempertahankan pekerjaan.
- 2) Dimensi keagamaan (*din*), yaitu akses dan kemampuan untuk mengetahui dan melakukan praktek keagamaan. Dengan indikator kemampuan untuk melaksanakan kegiatan keagamaan baik wajib maupun sunnah, kemampuan untuk belajar ilmu agama.
- 3) Dimensi kesehatan (*nafs*), yaitu akses dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar dan menjadi sehat secara fisik. Dengan indikator kemampuan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, dapat memenuhi kebutuhan kesehatan, jarang mengalami sakit, dan lebih peduli terhadap kesehatan.
- 4) Dimensi pendidikan (*'aql*) yaitu kemampuan untuk mengakses pendidikan dan berpengetahuan luas. Dengan indikator kemampuan untuk dapat mengikuti pendidikan formal dan nonformal, dan akses untuk mendapatkan informasi.
- 5) Dimensi keluarga (*nasl*), yaitu akses dan kemampuan untuk mengelola keluarga. Dengan indikator keluarga yang harmonis, jarang memiliki masalah dengan keluarga, masa depan yang lebih baik untuk keluarga, dan dapat berpartisipasi dalam urusan atau acara keluarga.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara kesejahteraan terhadap semangat kerja. Berikut tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian		Hasil Penelitian
Kesejahteraan Ekonomi Terhadap Semangat Kerja				
1.	Ilgan & Javier (2014)	Gaji dan tunjangan	Semangat Kerja	Gaji dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
2.	Irawan (2010)	Program Kesejahteraan Karyawan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan hiburan dan rekreasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
3.	Ramadhani & Habsji (2012)	Kesejahteraan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan yang bersifat ekonomis berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan yang bersifat fasilitatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
4.	Rida et.al (2019)	Program Kesejahteraan Karyawan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan ekonomi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan fasilitatif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan pelayanan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
5.	Rokim & Latuba (2017)	Kesejahteraan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan yang bersifat langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan yang bersifat tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

6.	Sitio (2020)	Program Kesejahteraan	Semangat Kerja	-Insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja -Program kesehatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
7.	Wulandari (2015)	Program Kesejahteraan Karyawan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan yang bersifat ekonomis berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan yang bersifat fasilitatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan yang bersifat pelayanan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
Pengaruh Kesejahteraan Kesehatan Terhadap Semangat Kerja				
1.	Habeahan (2019)	Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi	Semangat Kerja	Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
2.	Irawan (2010)	Program Kesejahteraan Karyawan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan hiburan dan rekreasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
3.	Ramadhani & Habsji (2012)	Kesejahteraan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan yang bersifat ekonomis berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan yang bersifat fasilitatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
4.	Rida et.al (2019)	Program Kesejahteraan Karyawan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan ekonomi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan fasilitatif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan pelayanan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
5.	Rokim & Latuba (2017)	Kesejahteraan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan yang bersifat langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja - Kesejahteraan yang bersifat tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

6.	Sastera & Mauludin (2018)	Program Kesejahteraan Karyawan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan ekonomi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan fasilitatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
7.	Sitio (2020)	Program Kesejahteraan	Semangat Kerja	-Insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja -Program kesehatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
Pengaruh Kesejahteraan Keagamaan Terhadap Semangat Kerja				
1.	Irawan (2010)	Program Kesejahteraan Karyawan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan hiburan dan rekreasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
2.	Ramadhani & Habsji (2012)	Kesejahteraan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan yang bersifat ekonomis berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan yang bersifat fasilitatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
3.	Rida et.al (2019)	Program Kesejahteraan Karyawan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan ekonomi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan fasilitatif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan pelayanan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
4.	Rokim & Latuba (2017)	Kesejahteraan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan yang bersifat langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja - Kesejahteraan yang bersifat tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

5.	Sastera & Mauludin (2018)	Program Kesejahteraan Karyawan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan ekonomi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan fasilitatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
Pengaruh Kesejahteraan Pendidikan Terhadap Semangat Kerja				
1.	Irawan (2010)	Program Kesejahteraan Karyawan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan hiburan dan rekreasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
2.	Ramadhani & Habsji (2012)	Kesejahteraan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan yang bersifat ekonomis berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan yang bersifat fasilitatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
3.	Rida et.al (2019)	Program Kesejahteraan Karyawan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan ekonomi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan fasilitatif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan pelayanan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
4.	Rokim & Latuba (2017)	Kesejahteraan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan yang bersifat langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja - Kesejahteraan yang bersifat tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
5.	Sastera & Mauludin (2018)	Program Kesejahteraan Karyawan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan ekonomi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan fasilitatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
Pengaruh Kesejahteraan Keluarga Terhadap Semangat Kerja				

1.	Irawan (2010)	Program Kesejahteraan Karyawan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan hiburan dan rekreasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
2.	Lockwood (2003)	Program kerja/kehidupan	Semangat Kerja	Program kerja/kehidupan berpengaruh terhadap semangat kerja
3.	Rida et.al (2019)	Program Kesejahteraan Karyawan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan ekonomi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan fasilitatif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan pelayanan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
4.	Rokin & Latuba (2017)	Kesejahteraan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan yang bersifat langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja - Kesejahteraan yang bersifat tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
5.	Sastera & Mauludin (2018)	Program Kesejahteraan Karyawan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan ekonomi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan fasilitatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
6.	Wulandari (2015)	Program Kesejahteraan Karyawan	Semangat Kerja	-Kesejahteraan yang bersifat ekonomis berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan yang bersifat fasilitatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja -Kesejahteraan yang bersifat pelayanan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

Sumber : <https://scholar.google.co.id/> sumber jurnal cendekia

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh kesejahteraan ekonomi (X1) dengan semangat kerja (Y).

Menurut Rida (2019) kesejahteraan ekonomi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian yang mendukung dimensi kesejahteraan ekonomi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja adalah Ilagan dan Javier (2014), Irawan (2010), Ramadhani dan Habsji (2012), Rokim dan Latuba (2017), Rida et.al, (2019), Sistro (2020), dan Wulandari (2015), Yasmin et.al (2014). Penelitian yang dilakukan oleh Sastera dan Mauludin (2018), Susilowati dan Farida (2016) menyatakan kesejahteraan ekonomi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja.

2. Pengaruh kesejahteraan kesehatan (X2) dengan semangat kerja (Y).

Menurut Hasibuan (2018) kesejahteraan pelayanan dapat berupa puskesmas atau dokter dan asuransi atau astek. Dalam hal ini maka program keselamatan dan kesehatan karyawan (K3) juga merupakan bagian dari kesejahteraan karyawan. Program kesejahteraan pelayanan dan program keselamatan dan kesehatan karyawan (K3) dapat dikategorikan sebagai kesejahteraan kesehatan. Rida (2019) kesejahteraan pelayanan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian yang mendukung kesejahteraan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja adalah Habeahan

(2019), Irawan (2010), Rokim dan Lotuba (2017), Rida et.al (2019), Sastera dan Mauludin (2018), Sistro (2020).

3. Pengaruh kesejahteraan keagamaan (X3) dengan semangat kerja (Y).

Menurut Hasibuan (2018) kesejahteraan fasilitas dapat berupa penyediaan tempat ibadah bagi para karyawan. Dalam hal ini maka program kesejahteraan fasilitas dapat dikategorikan sebagai kesejahteraan keagamaan. Rida (2019) kesejahteraan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian yang mendukung kesejahteraan keagamaan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja adalah Irawan (2010), Ramadhani & Habsji, (2012), Rokim & Lotuba, (2017), Rida, et.al, (2019), Sastera & Mauludin, (2018). Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2015) menyatakan kesejahteraan fasilitas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja.

4. Pengaruh kesejahteraan pendidikan (X4) dengan semangat kerja (Y).

Menurut Hasibuan (2018) kesejahteraan fasilitas dapat berupa penyediaan beasiswa pendidikan, pengadaan seminar bagi para karyawan. Dalam hal ini maka program kesejahteraan fasilitas dapat dikategorikan sebagai kesejahteraan pendidikan. Rida (2019) kesejahteraan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian yang mendukung kesejahteraan pendidikan berpengaruh

signifikan terhadap semangat kerja adalah Irawan, (2010), Ramadhani & Habsji, (2012), Rokim & Lotuba, (2017), Rida, et.al, (2019), Sastera & Mauludin, (2018). Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2015) menyatakan kesejahteraan fasilitas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja.

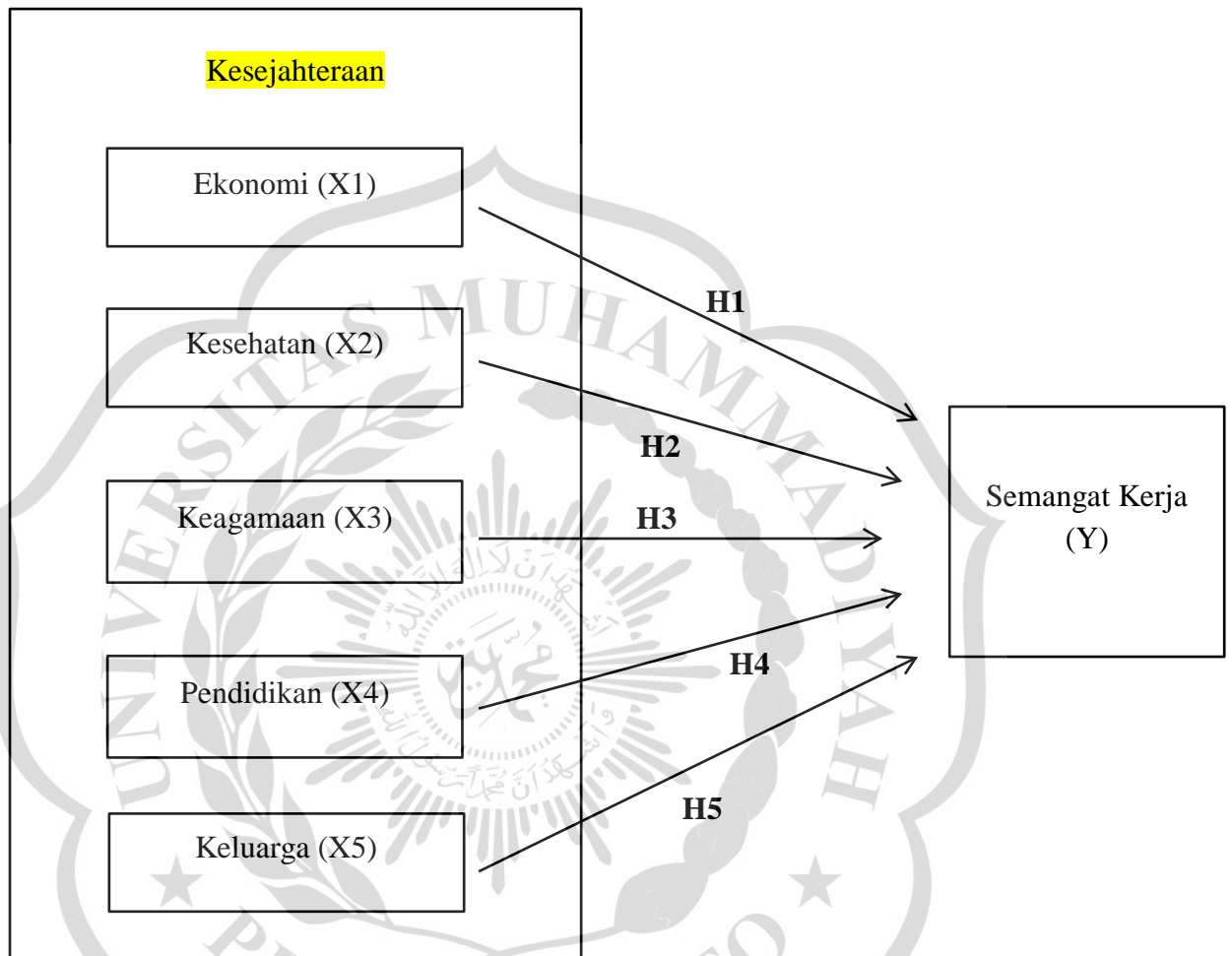
5. Pengaruh kesejahteraan keluarga (X5) dengan semangat kerja (Y).

Menurut Hasibuan (2018) kesejahteraan pelayanan dapat berupa jempunan karyawan, penitipan bayi, bantuan hukum, kredit rumah. Program kesejahteraan pelayanan dapat dikategorikan sebagai kesejahteraan keluarga. Rida (2019) kesejahteraan pelayanan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian yang mendukung kesejahteraan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja adalah Irawan, (2010), Lockwood, (2003), Rikin & Latuba, (2017), Rida, et.al, (2019), Sastera & Mauludin, (2018), Wulandari, (2015).

Setelah dilakukan penelaahan pustaka yang mendasari perumusan masalah yang diajukan, peneliti ingin melihat keterkaitan dimensi kesejahteraan ekonomi, kesehatan, keagamaan, pendidikan, keluarga terhadap semangat kerja pada mitra pengemudi GrabBike Purwokerto.

Selanjutnya dibentuk sebuah kerangka pemikiran teoritis, yang akan digunakan sebagai acuan untuk memecahkan masalah. Kerangka

pemikiran teoritis yang di bangun ditampilkan pada gambar 2.1 seperti dibawah ini:



Sumber : (Putri dan Kasri, 2017)

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Atas dasar kerangka pemikiran yang telah yang telah dipaparkan gambar di atas, bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian yang akan dilakukan adalah mengacu pada sumber-sumber penelitian-penelitian terdahulu yang membuktikan variabel independen kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja karyawan.

Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

- H1: Kesejahteraan ekonomi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
- H2: Kesejahteraan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
- H3: Kesejahteraan keagamaan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
- H4: Kesejahteraan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
- H5: Kesejahteraan keluarga berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.