

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Terdapat banyak pendapat tentang pengertian semangat kerja, diantaranya yang dikemukakan oleh Dawis (2011:23) sebagai berikut:

Morale refers to the attitude of individuals or groups towards their work environment and their willingness to cooperate to the best of their ability in the best interests of the company.

Moral mengacu pada sikap individu atau kelompok terhadap lingkungan kerja mereka dan kesediaan mereka untuk bekerja sama dengan kemampuan terbaik mereka demi kepentingan terbaik perusahaan.

Semangat kerja karyawan yang didefinisikan oleh Halsey (2015: 311) yaitu suatu sikap yang memungkinkan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati sehingga hasil yang didapati akan lebih baik dan tanpa adanya kelelahan yang mereka rasakan, sehingga akan terciptanya rasa antusias untuk ikut serta pada aktivitas dan usaha kelompok kerjanya serta yang menghasilkan mereka tidak praktis terkena efek dari luar lingkungan kerja.

Selain pengertian-pengertian dari kedua ahli tersebut, The International City Manager Association yang dikutip oleh Moekijat (2017: 45) mengaitkan pengertian semangat kerja dengan lingkungan kerja atau organisasi sebagai berikut: "Moral" mengacu pada sikap individu atau kelompok terhadap pekerjaan dan tempat kerja. (Sikap seseorang atau kelompok terhadap pekerjaan dan tempat kerja disebut sebagai spirit.) Konsep ini menunjukkan bahwa spirit menggambarkan sikap (karakter) seseorang, serta semangat kolaborasi dalam konteks pekerjaan dan tempat kerja. Untuk sekelompok perwakilan, pengaturan normal adalah bahwa energi memberikan lingkungan kerja dan udara. Untuk sekelompok perwakilan, pengaturan normal menyatakan bahwa energi menambah lingkungan kerja dan udara. Dengan asumsi para perwakilan tampak puas, penuh harapan dalam mengerjakan berbagai tugas kelompok dan ramah satu sama lainnya, maka, pada saat itu, mereka dianggap mempunyai jiwa kerja yang tinggi atau hebat. Sedangkan jika mereka tampak tidak senang, marah, sering tidak enak badan, bersemangat untuk berdebat, gugup, dan murung, mereka dianggap memiliki moral yang buruk.

Berangkat dari beberapa pendapat tersebut, maka semangat kerja pegawai bisa diartikan menjadi sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pegawai buat membuat kerja yang lebih baik tanpa melibatkan rasa kelelahan yang menyebabkan dia

dengan antusias ikut serta di pada aktivitas serta perjuangan grup kerjanya danyang membuat dia tidak mudah terkena impak dari luar. Menggunakan kata lain, semangat kerja pegawai bisa diartikan menjadi gairah kerja pegawai buat melaksanakan pekerjaan dan menaikkan prestasi kerjanya, sesuai perintah atasan dan peraturan kedinasan, yang dilakukan dengan disiplin dan mampu bekerjasama dengan pegawai lain, dalam rangkai mencapai tujuan-tujuan organisasi.

b. Ciri-Ciri Orang yang Mempunyai Semangat Kerja Tinggi

Moehadjir (2017: 56) menyatakan, apabila dalam lingkungan kerja, semangat kerja seseorang yang tinggi nampak dalam:

- 1) Kerja dengan puas.
- 2) Senang, tidak merasa jemu.
- 3) Kerja ekstra dijalankan dengan tidak mengeluh.
- 4) Saling bantu membantu.
- 5) Kekurangan alat-alat, biaya dan keahlian diterima dengan penuh pengertian.

Selanjutnya menurut Widjaja (2017: 71) indikasi semangat pegawai yang tinggi antara lain, adalah:

- 1) Rasa tanggung jawab yang baik dan etos kerja yang kuat.
- 2) Rahasia posisi dijaga dengan ketat.
- 3) Selalu berupaya melindungi kepentingan organisasi dengan berbagai cara.

- 4) Kepentingan organisasi didahulukan di atas kepentingan pribadi.
- 5) Rasa kebersamaan dan kekompakan yang kuat.
- 6) Memiliki keyakinan dan rasa hormat terhadap atasan.

Indikasi semangat kerja pegawai yang rendah adalah sebagai berikut:

- 1) Rasa tanggung jawab pegawai dan disiplin kerja rendah.
- 2) Mau membocorkan rahasia jabatan.
- 3) Acuh terhadap organisasi.
- 4) Rendahnya rasa kebersamaan dan kerja sama sulit tercapai.
- 5) Mau menjelekkan atasan atau sesama rekan Widjaja (2017 : 71-72).

c. Upaya Meningkatkan Semangat Kerja Karyawannya

Di dalam upaya penciptaan dan pemeliharaan semangat kerja yang tinggi adalah tugas dan kewajiban bagi setiap pemimpin. Timbulnya semangat kerja yang tinggi dikalangan pegawai, didapati aplikasi pekerjaan akan berjalan lancar tanpa hambatan. Hal-hal yang perlu diusahakan untuk memuaskan dan memelihara moral/semangat yang baik antara lain:

- 1) Perlakuan yang adil, yaitu memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada setiap pegawai yang memiliki bakat, kemampuan, dan prestasi kerja yang sama.
- 2) Menciptakan lingkungan di tempat kerja yang mendidik, kondusif, dan menarik.
- 3) Mengawasi nasib bawahan dalam parameter yang telah ditetapkan.

- 4) Melakukan upaya bersama untuk meningkatkan kualitas bawahan secara terencana dan terarah.
- 5) Mengambil tindakan tegas, seperti menegur atau bila perlu menghukum yang bersalah dan memuji yang berhasil (Widjaja, 2017: 72-73).

d. Pengukuran Semangat Kerja Karyawan

Di dalam rangka melaksanakan pengukuran terhadap semangat kerja pegawai, maka salah satu langkahnya adalah dengan melihat kedisiplinan pegawai di dalam berbagai aturan yang telah ditentukan dalam tempat kerja.

Menurut Moekijat (2017:53), ada keterkaitan erat antara moral atau semangat kerja dengan disiplin.

Karyawan yang senang bekerja memiliki disiplin kerja yang sangat baik; di sisi lain, jika semangat atau moral mereka rendah, mereka mungkin mengembangkan kebiasaan yang tidak diinginkan, seperti menghabiskan terlalu banyak waktu keluar hanya untuk minum kopi. atau mereka sering terlambat masuk kerja, dan mereka juga bersikap kasar terhadap atasan mereka.

Dari penegasan ini cenderung terlihat adanya hubungan yang nyaman antara disiplin dan jiwa kerja. Sebagian pekerja menyetujui perintah yang diberikan, namun dengan perasaan cemas. Dalam keadaan seperti ini, pemberian hukuman atau tindakan disipliner tidak akan menyelesaikan masalah atau memperbaiki keadaan. Perasaan tidak puas yang diperlihatkan dengan tidak disiplin akan menjadi lebih buruk jika diberikan tindakan hukuman, sebab yang sesungguhnya merupakan suatu hal yang mengakibatkan buruknya semangat kerja pegawai.

Keadaan dari tingkat semangat kerja para pegawai dapat juga diukur dari prestasi kerja mereka, yang dalam hal ini sudah jelas terdapat hubungan dan pengaruh. Jika semangat kerja rendah maka secara langsung hal ini berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berakibat turunnya produktivitas kerja pegawai yang bersangkutan. Dalam hal ini, Dessler (2016: 73) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja menjadi peranan yang sangat penting terhadap peningkatan motivasi dan semangat kerja di tempat kerja. Berangkat dari pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa seseorang pegawai sangat membutuhkan suatu bentuk timbal balik berkenaan dengan pencapaian prestasi kerja mereka. Dalam hal ini penilaian prestasi merupakan suatu bentuk timbal balik dari seorang pemimpin terhadap prestasi kerja pegawai/bawahan. apabila pada kenyataannya prestasi pegawai tersebut ternyata tak sinkron dengan baku kerja yang sudah ditetapkan, maka hasil dari penilaian tersebut dapat dipergunakan sebagai dasar guna mengawasi kemajuan pegawai dan untuk menyusun rencana peningkatan prestasi kerja bagi pegawai. Hal ini dapat dilihat pada festival prestasi kerja pegawai; jika prestasi kerja baik serta memuaskan, maka semangat kerjanya dipastikan adalah baik/tinggi, dan sebaliknya.

Semangat kerja karyawan dapat diukur melalui kuesioner yang dikembangkan oleh Roach dan Darrel E (dalam Mas'ud, 2017: 257- 258) berjudul "Dimension of Employee Morale" Personel Psychology" dengan indikator-indikator:

- 1) Penentuan pekerjaan dan standar kepuasan.
- 2) Kepuasan atasan langsung (supervisor).
- 3) Kepuasan dengan tugas dan ketegangan yang mendesak.
- 4) Kepuasan pengobatan individu.
- 5) Rasa memiliki terhadap perusahaan.
- 6) Kepuasan administrasi penggajian.
- 7) Kepuasan komunikasi.
- 8) Instrinsik untuk pekerjaan.
- 9) Kemajuan dan perkembangan.
- 10) Kepuasan dengan rekan kerja.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja karyawan di organisasi yang sedang diikutinya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Lateiner yang dikutip Indrawijaya (2017: 102-103) menyebutkan terdapat dua faktor yang menjadi pengaruh dalam menentukan tinggi rendahnya semangat kerja karyawan yaitu budaya organisasi dalam perusahaan dan lingkungan kerjanya. Apabila karyawan merasa bahwa budaya organisasi yang berlaku dalam perusahaan sesuai dengan kehendaknya (misalnya karyawan mendapatkan ruang untuk memberi masukan pada manajemen perusahaan sertakeputusan yang diambil manajemen perusahaan melibatkan

karyawan) maka akan memotivasi karyawan melakukan tugasnya dengan penuh semangat, sebaliknya apabila kesalahan yang tidak fatal atau tidak disengaja langsung diberi sanksi, atau karyawan kurang mendapatkan ruang untuk memberikan masukan pada kebijakan perusahaan maka dirinya akan merasa malas dalam bekerja. Kemudian apabila karyawan merasa lingkungan kerjanya nyaman yang mendukung penyelesaian tugasnya secara cepat dan akurat maka dirinya akan termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan semangat kerja yang tinggi, sebaliknya apabila dirinya merasa lingkungan kerjanya tidak nyaman maka semangat kerjanya menjadi rendah.

Moekijat (2017: 65) menyebutkan dua elemen penting yang berpengaruh terhadap semangat bekerja pegawai yaitu kompensasi memadai serta beban kerja yang dirasakan sesuai oleh para pegawai. Apabila para pegawai merasakan bahwa kompensasi yang diberikan dirasakan adil, sesuai dengan harapan dan kebutuhan hidupnya, serta porsi tanggung jawab dan beban kerja yang diembannya sesuai, maka motivasi dari pegawai akan terpancing sehingga mereka akan melakukan tugasnya dengan semangat kerja yang tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang dia terima dirasakan tidak adil dan kurang sesuai harapannya, serta beban kerja yang diterimanya dirasakan memberatkan maka dirinya akan merasa ogah-ogahan dalam bekerja.

Lebih lanjut dijelaskan oleh Widjaja (2017: 73) gaya kepemimpinan di kantor dan motivasi sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Jika dalam suatu organisasi sang pimpinan berlaku obyektif, adil memperhatikan nasib bawahan, kompensasinya layak, ada kesempatan sama untuk berkembang, oleh karenanya akan tercipta semangat yang tinggi, tetapi keadaan yang sebaliknya akan menyebabkan rendahnya semangat.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Berdasarkan pendapat Wibowo (2017: 289), seorang memberikan ketika dan tenaganya pada organisasi kerja, serta menjadi kontra prestasinya maka organisasi kerja menyampaikan imbalan atau kompensasi. Pada kenyataannya, sesuai dengan keadaannya masing-masing, setiap bisnis menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas. Sistem yang digunakan tentunya yang dirasakan tepat untuk memberikan kompensasi kepada karyawan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya.

Banyak definisi pada ahli tentang kompensasi, diantaranya dikemukakan oleh Wibowo (2017:117) yang memberikan definisi bahwa kompensasi sebagai kontra prestasi yang telah disepakati dalam penggunaan tenaga maupun jasa yang sudah tersalurkan oleh energi kerja. Sebagai ketidakseimbangan energi kerja,

kompensasi mengacu pada jumlah paket yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi mengacu pada remunerasi yang karyawan dapatkan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Samsudin (2016: 187) mendefinisikan bahwa kompensasi dapat merujuk pada berbagai hal selain upah atau honor. Berbeda dengan upah atau honor, kompensasi mencakup imbalan balas jasa yang dapat berupa uang (finansial) atau penghargaan (non-finansial). Selanjutnya menurut Sudarmanto (2016:193-194) kompensasi atau sistem penghargaan karyawan merupakan proses, metode, atau sistem organisasi kerja untuk menanggapi kinerja karyawannya. Penghargaan karyawan terkait dengan sejauh mana pengakuan organisasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setiap organisasi berbeda-beda dalam penerapan pengakuan terhadap prestasi kerja karyawannya.

Sesuai uraian di atas, maka kompensasi dalam penelitian ini bisa diartikan menjadi sistem penghargaan organisasi kerja (hadiah yang seimbang) dalam menanggapi keberhasilan karyawannya atas kinerja baik yang telah karyawan berikan pada perusahaan, baik dalam bentuk uang (finansial) atau dalam bentuk penghargaan (non-finansial).

b. Jenis Kompensasi

Jenis kompensasi untuk karyawannya dapat dibagi menjadi dua kategori:

1) Kompensasi Finansial

Menurut Samsudin (2016:192) kompensasi finansial merupakan kompensasi dari perusahaan kepada karyawannya yang diwujudkan dalam bentuk uang. Selanjutnya menurut Mondy (dalam Amrullah, 2015:45) kompensasi finansial merupakan timbal balik kerja dari perusahaan kepada karyawan berupa uang.

Secara garis besar, terdapat pembagian dalam kompensasi finansial, bagian tersebut terlihat seperti di bawah ini :

a) Kompensasi Finansial Langsung

Remunerasi moneter individu yaitu angsuran sebagai berupa tunai dari organisasi dari perwakilan dapatkan hanya sebagai tingkat pembayaran/kompensasi, penghargaan, komisi, dan keuntungan finansial. Untuk situasi ini, bayaran adalah kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi sesekali kepada perwakilan yang sangat tahan lama dan memiliki jaminan tegas, sedangkan kompensasi adalah kompensasi yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan kesepakatan angsuran yang disepakati (Samsudin, 2016: 193).

b) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Menurut Samsudin (2016: 193) remunerasi yang menyimpang mencakup semua penghargaan moneter yang tidak termasuk pembayaran langsung. Jenis remunerasi yang berputar meliputi program perlindungan kerja (Jamsostek), cadangan bantuan sosial, angsuran retribusi (obat), dan lain-lain. Menurut Mondy dan Martochio (2016:247) macam-macam program asuransi tenaga kerja, keamanan sosial, asuransi kesehatan, dana pensiun, dan pembayaran premi asuransi termasuk dalam kompensasi finansial tidak langsung.

Selanjutnya menurut Mondy (dalam Amrullah, 2015:46) Pembayaran uang berputar mengingat semua penghargaan untuk jenis uang tunai, dengan pengecualian pembayaran langsung. Dalam remunerasi semacam ini ada proyek hadiah yang berbeda yang biasanya diberikan kepada buruh. Jenisnya mencakup berbagai jenis perlindungan, dan membayar acara pekerja.

2) Kompensasi Nonfinansial

Menurut Samsudin (2016:193) kompensasi non-finansial mengacu pada kompensasi yang dialokasikan industri kepada pegawai berupa tunjangan daripada uang. Menurut Simamora (2017: 541) Remunerasi non-moneter didefinisikan sebagai

kesenangan seseorang dengan pekerjaan mereka atau dengan lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana mereka beroperasi. Lingkungan kerja dan tenaga kerja itu sendiri adalah dua aspek dari penghargaan non-moneter. Menurut Mondy (dalam Amrullah, 2015:45), Gaji nonmoneter adalah pemenuhan yang representatif dengan pekerjaan mereka dan tempat kerja yang nyaman sesuai dengan pekerjaan pekerja, upah semacam ini mencakup pekerjaan (pekerjaan yang menarik, persaingan, kewajiban, dan pintu terbuka untuk pengembangan) dan tempat kerja. (pedoman, kapasitas umum, status kerja, kenyamanan kerja, pembagian kerja, aksesibilitas wadah, dan korespondensi.

Secara implementatif, terdapat pembagian dalam kompensasi nonfinansial, bagian tersebut terlihat seperti di bawah ini :

- a) Kompensasi Berkaitan dengan Pekerjaan (*Non-Financial The Job*)

Menurut Samsudin (2016:194) gaji non-moneter yang terkait dengan penggunaan kerja ini bisa mengasyikkan, memungkinkan untuk pertumbuhan, mempersiapkan kekuasaan dan kewajiban, dan bermanfaat untuk eksekusi. Jenis remunerasi ini menyiratkan bahwa

pengakuan datang dari memuaskan kebutuhan kepercayaan (menganggap) dan penyelesaian (Realisasi diri).

b) Kompensasi Berkaitan dengan Lingkungan Pekerjaan

Menurut Samsudin (2016:194) kompensasi

nonfinansial tentang lingkungan pekerjaan yang dimaksud misalnya bersahabat, pembagian kerja (*job sharing*), supervisi kompetensi (*competent supervision*), serta syarat kerja yang mendukung (*comfortable working condition*).

Menurut Mondy dan Martocchio (2016:247)

kompensasi nonfinansial tentang lingkungan pekerjaan ini bisa berupa kerjaan yang fleksibel, kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), manajer kompetensi (*competent managers*), pembagian kerja jelas (*job sharing*).

c. Indikator Kompensasi

Pengukuran variabel kompensasi dapat dilakukan melalui persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, baik berupa finansial maupun nonfinansial, dengan indikator:

- 1) Bonus.
- 2) Tunjangan ekonomi.
- 3) Asuransi.
- 4) Gaji/upah.
- 5) Pekerjaan yang menarik.
- 6) Komisi.
- 7) Pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan.

- 8) Dana pertolongan sosial.
- 9) Pembagian kerja yang jelas.
- 10) Waktu kerja yang fleksibel.
- 11) Atasan yang berkompeten.
- 12) Kondisi lingkungan yang mendukung.
- 13) Peluang untuk berkembang.

3. Motivasi

a. Pengertian dari Motif dan Motivasi

Ungkapan “rasional” atau "proses berpikir" berasal dari istilah "gerakan", yang berarti "pertumbuhan" atau "segala sesuatu yang bergerak". Maka dari itu "niat" erat kaitannya dengan memanfaatkan "motilitas", khususnya perkembangan yang dilakukan oleh orang atau juga dipandang sebagai kegiatan atau perilaku. Dasar pemikiran dalam ilmu otak menyiratkan peningkatan, penggerak, atau pembangkit energi untuk peristiwa perilaku (Sobur, 2016: 268).

Ada beberapa pendapat asal para ahli wacana pengertian "motif", antara lain dijelaskan menjadi ini dia:

- 1) Proses berpikir adalah pengaturan yang menyelesaikan setiap alasan atau motivasi pendorong pada orang yang membuatnya mencapai sesuatu (Gerungan, dalam Ahmadi, 2016:191)
- 2) Motif artinya sesuatu yang menyebabkan tingkah laris (Lindzey, and Thompson, pada Ahmadi, 2016:191).
- 3) Motif merupakan suatu disposisi laten yang berusaha dengan bertenaga buat menuju ke tujuan eksklusif, tujuan ini bisa

berupa prestasi, afiliasi ataupun kekuasaan (Atkinson, dalam Ahmadi, 2016:191).

4) Motif adalah konstruksi potensial dan laten, yang dibuat oleh pengalaman yang cukup mampu bertahan meskipun kemungkinan perubahan masih ada, dan berfungsi untuk menggerakkan dan mengarahkan sikap ke arah tujuan tertentu (Martaniah, dalam Ahmadi, 2016: 192).

5) Motif mengacu pada sesuatu dalam diri individu yang menggerakkan atau membangkitkan mereka untuk bertindak dengan cara tertentu (Ahmadi, 2016: 192).

Walaupun para ahli menggunakan terminologi dan penekanan yang berbeda-beda untuk menjelaskan konsep motivasi, namun terdapat kesepakatan umum mengenai pengertian motif ini, yaitu motif diartikan sebagai kondisi dari seseorang yang memosisikannya sebagai perangsang motivasi yang ditunjukkan kepada orang lain dengan tujuan untuk mencari pemenuhan atau mencapai suatu tujuan. Jadi motivasi adalah penyebab atau stimulus yang menjadikan seseorang terpacu dalam melakukan berbagai hal, bertindak, atau bersikap eksklusif (Sobur, 2016:268).

Terlepas dari niat, ilmu otak sebaliknya disebut inspirasi. Memang, inspirasi menyiratkan kata yang lebih luas yang menyinggung seluruh jalannya perkembangan, termasuk keadaan

yang mendorongnya, dorongan yang ada di dalam individu, perilaku yang dipanggilnya, dan tujuan atau akhir dari perkembangan atau aktivitas. Oleh karena itu orang dapat mengatakan bahwa inspirasi menyiratkan menghasilkan proses pemikiran, menciptakan kekuatan gerakan, atau membujuk orang terdekat maupun orang lain atau diri sendiri agar dapat melakukan sesuatu untuk mencapai pemenuhan atau tujuan (Sobur, 2016: 268).

Inspirasi adalah suatu kebutuhan atau asumsi yang memberikan dukungan untuk menyelesaikan latihan-latihan tertentu untuk mencapai suatu tujuan, sebagai penghiburan dari (inspirasi khas) maupun dukungan luar (inspirasi luar).

Motivasi intrinsik tercipta dari dalam diri individu itu sendiri, karena setiap orang memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu. Selain itu, inspirasi asing adalah proses berpikir yang dinamis dan bekerja karena peningkatan dari luar (Santrock, 2015: 1).

Terdapat perberbedaan bhineka pengertian motif serta motivasi. Motif ialah suatu keadaan yang dibentuk atau dikembangkan untuk menjadi lebih baik atau menumbuhkan suatu proses mental dalam diri individu, sedangkan inspirasi adalah suatu

kekuatan yang memotivasi seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai suatu tujuan (Syaodih, dalam Riduwan, 2016:200).

Motif adalah suatu usaha yang memotivasi seseorang untuk mengambil tindakan. Motif dapat didefinisikan sebagai kekuatan internal dan eksternal yang mendorong seseorang atau subjek untuk mencapai kegiatan-kegiatan eksklusif agar tujuan yang ditargetkan dapat tercapai. Motif pula bisa diartikan menjadi suatu syarat intern (kesiapsiagaan). Disisi lain, motivasi memiliki arti sebagai daya penggerak yang sudah menjadi aktif. Motivasi bisa pula dikatakan menjadi berbagai upaya untuk menyediakan syarat-syarat tertentu, sebagai akibatnya seorang mau serta ingin melakukan sesuatu (Sardiman, pada Riduwan, 2016: 200).

Motivasi memiliki tiga unsur primer yang saling terkait satu menggunakan lainnya, yaitu: (1) motivasi dimulai asal perubahan energi langsung pada dalam sistem neurofisiologis organisme insan; (2) kita dapat mengetahui bagaimana itu motivasi muncul dengan tanda menggunakan timbulnya perasaan, mula-mulai adalah ketegangan psikologis lalu merupakan suatu emosi yang menyebabkan kelakuan bermotif; (3) motivasi ditandai menggunakan berbagai reaksi untuk meraih tujuan, pada arti langsung yang bermotivasi mengadakan respons-respons yang tertutup ke arah suatu tujuan (Yamin, 2010:217- 218).

Ada 2 macam inspirasi, yaitu inspirasi alam dan inspirasi luar. Inspirasi yang khas sebagai proses berpikir yang dinamis tidak harus dijiwai dari perspektif eksternal, karena pada setiap anak ada kecenderungan untuk mencapai sesuatu. Selain itu, inspirasi luar adalah sesuatu yang bertentangan dengan inspirasi khas, khususnya proses berpikir yang dinamis dan kapasitas karena perkembangan yang dimulai dari luar anak. Baik itu motivasi instrinsik juga ekstrinsik berperan sebagai pendorong, penggerak, serta penyeleksi perbuatan (Seifert serta Sutton, 2016:27).

Dari beberapa uraian ihwal motif serta motivasi tadi di atas, bisa diketahui bahwa motif merupakan suatu kondisi intern (kesiapan) atau kekuatan yang merangsang atau menggerakkan orang untuk bertindak laku guna mencapai suatu tujuan, sedangkan motivasi yaitu daya penggerak yang sudah menjadi aktif atau kondisi yang tercipta atau diciptakan sebagai akibatnya membangkitkan atau memperbesar motif pada seseorang.

b. Pengukuran Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja seorang karyawan dapat diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Parrek & Udai (dalam Mas'ud, 2017:262- 263) berjudul "*Motivational Analysis of Organizational Behaviour*" dengan indikator:

- 1) Ketepatan dalam bekerja.
- 2) Berani membujuk orang yang akan diajak untuk bekerjasama.

- 3) mampu menyelenggarakan atau mengurus perusahaan.
- 4) Memiliki percaya diri yang tinggi
- 5) Berwawasan luas.
- 6) Memiliki banyak jaringan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Keberadaan manusia tidak luput dari beragam kondisi ekologi di sekitarnya, antara manusia dan iklim ditemukan relasi yang sangat nyaman. Untuk situasi ini, orang selamanya akan berusaha untuk menyesuaikan diri berdasarkan kondisi ekologi yang berbeda. Begitu pula dalam menjalankan bisnis, perwakilan menjadi orang yang tidak dapat dipisahkan dari beragam kondisi di sekitar tempat mereka bekerja, khususnya tempat kerja. Dalam menjalankan bisnis, setiap pekerja akan berkolaborasi memanfaatkan kondisi berbeda yang terdapat di tempat kerja terdapat beberapa pendapat asal para pakar wacana pengertian lingkungan kerja, diantaranya bisa dikemukakan ini dia.

- 1) Lingkungan kerja adalah kondisi tempat bekerja dimana karyawan melaksanakan kegiatan operasional organisasinya, seperti ruang kerja, perlengkapan, penerangan, suhu udara, hubungan kerja antar karyawan, dan lain-lain (Martoyo, 2017:71).
- 2) Tempat kerja adalah segala sesuatu di mana perwakilan bekerja yang dapat mempengaruhi presentasi mereka (Nitisemito 2016: 86).

- 3) Lingkungan kerja adalah hal-hal atau keadaan yang menyangkut fisik ataupun nonfisik kenyamanan karyawan di tempat kerja terkait dengan tempat mereka bekerja (Davis, 2011:16).

Tempat kerja menyiratkan setiap instrumen dan bahan yang dialami - iklim umum di mana seorang individu bekerja - teknik kerja - dan rencana permainan kerja, baik secara mandiri maupun dalam kelompok (Sedarmayanti 2016:4).

Berdasarkan beberapa uraian di atas, lingkungan kerja seorang karyawan dapat diartikan sebagai apapun tentang tempat kerjanya atau lingkungan tempat dia bekerja yang mempengaruhi kenyamanan kerjanya.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016:87), macam-macam kenyamanan karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, meliputi kondisi fisik dan kondisi non fisik.

1) Kondisi Fisik

Kondisi fisik meliputi semua keadaan di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat ditangkap oleh panca indera, misalnya:

- a) Penataan ruang kerja
- b) Pencahayaan di ruang kerja
- c) Sirkulasi udara di ruang kerja
- d) Tingkat kebisingan di ruang kerja.
- e) Kelembaban di ruang kerja

- f) Kebersihan ruang kerja
- g) Ada tidaknya radiasi udara yang berasal dari zat kimia atau polusi.
- h) Kelengkapan dan keterawatan sarana prasarana kerja.
- i) Ciri-ciri estetis seperti rona dinding atau lantai serta terdapat (atau tidaknya) seni dalam bekerja, musik, tumbuh-tanaman atau hal yang menghiasi tempat kerja.

2) Kondisi Non Fisik

Kondisi fisik meliputi kenyamanan dalam bekerja para pegawai yang dipengaruhi oleh semua keadaan di sekitar tempat kerja, namun tidak dapat ditangkap oleh panca indera, misalnya:

- a) Desain dari pekerjaan
- b) Pola hubungan antara karyawan dengan pimpinan dan antar sesama karyawan di masing-masing bagian.
- c) Kemudahan berkomunikasi antara karyawan dengan pimpinan dan antar sesama karyawan di masing-masing bagian.

Menurut Siagian (2017:57), sebagian dari kondisi lingkungan kerja yang layak adalah:

- a) Bangunan lingkungan kerja juga menarik untuk dilihat, dan dibangun dengan mempertimbangkan kesejahteraan karyawan.
- b) Kemiringan yang terbatas tidak disebabkan oleh area kerja yang bebas, seperti pada konfigurasi ruang pribadi.
- c) Tersedia peralatan yang memadai.
- d) Ventilasi yang cukup untuk memungkinkan udara segar masuk dan keluar.
- e) Tersedianya tempat istirahat bagi pekerja, seperti kantin, baik dalam iklim organisasi maupun di lingkungan sekitar.

- f) Aksesibilitas wilayah cinta yang ketat, misalnya, masjid atau ruang doa, terlepas dari apakah berkumpul oleh asosiasi atau di sekitarnya.
- g) Aksesibilitas kendaraan pengangkut, baik bagi pekerja maupun angkutan terbuka yang nyaman, sederhana dan mudah diperoleh.

Selanjutnya Siagian (2017: 58) menyatakan bahwa tempat kerja yang tidak nyata adalah tempat kerja yang indah dalam arti membuat hubungan kerja yang ramah antara perwakilan dan atasan, karena pada dasarnya orang di tempat kerja mencari uang, tetapi pekerjaan berarti suatu jenis tindakan yang berarti untuk pemenuhan posisi pekerja tanah.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2016: 46) menyatakan bahwa baik buruknya lingkungan kerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kelengkapan sarana prasarana kerja, menunjukkan apakah karyawan memandang bahwa sarana dan prasarana kerja yang ada di perusahaan sudah memadai serta memberikan kenyamanan dalam bekerja atau tidak.
- 2) Keterawatan sarana prasarana kerja, menunjukkan perasaan karyawan terhadap kondisi keterawatan sarana dan prasarana kerja di perusahaan, apakah terawat atau tidak.
- 3) Penerangan di ruang kerja, menunjukkan apakah karyawan memandang bahwa pencahayaan atau penerangan di kantor tempatnya bekerja sudah memadai atau tidak.

- 4) Sirkulasi udara di ruang kerja, menunjukkan apakah karyawan memandang bahwa sirkulasi udara di kantor tempatnya bekerja sudah baik atau tidak
- 5) Kebersihan dan kerapian ruang kerja, menunjukkan apakah karyawan memandang bahwa kebersihan dan kerapian kantor tempatnya bekerja sudah baik atau tidak
- 6) Ketenangan di ruang kerja, menunjukkan apakah karyawan memandang bahwa ruang kerjanya bebas dari kebisingan yang mengganggu pekerjaan atau tidak.
- 7) Hubungan kerja antar karyawan, menunjukkan respon karyawan terhadap hubungan kerja pegawai di kantor, apakah terjalin dengan baik atau tidak.

5. Gaya Kepemimpinan

a. Tinjauan tentang Kepemimpinan

Banyak pengertian dari para ahli tentang kepemimpinan, diantaranya dipaparkan berikut ini.

- 1) Kepemimpinan ialah kemampuan meyakinkan serta menggerakkan orang lain supaya mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya menjadi sebuah tim guna meraih suatu tujuan eksklusif (Samsudin, 2016:287).
- 2) Kewenangan atau inisiatif adalah suatu cara mengusulkan perilaku orang lain untuk bertindak sesuai keinginan (Nimran, 2016:64).
- 3) Kemampuan untuk mengarahkan organisasi menuju hasil yang diinginkan disebut sebagai otoritas. Kepemimpinan terutama didasarkan pada keinginan untuk mempengaruhi dan

memimpin dengan sukses untuk memastikan bahwa tujuan organisasi terpenuhi dengan cara yang seefisien mungkin (Robbin dan Coulter, 2016:112).

Menurut beberapa definisi para ahli tersebut, kepemimpinan adalah seperangkat kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, seperti otoritas, yang digunakan untuk membujuk berbagai orang yang dipimpinnya sehingga bersemangat serta mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh orang lain dengan sukarela, semangat, kesenangan batin, dan tanpa perasaan terpaksa, guna mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

b. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Untuk unggul dalam inisiatif dalam pergaulan kerja, perintis perlu merenungkan dan menunjukkan gaya administrasi yang akan diterapkan pada wakilnya. Gaya otoritas atasan dapat mempengaruhi pencapaian perwakilan dalam mencapai dan akan mendorong pencapaian asosiasi kerja dalam mencapai tujuannya. Perintis perlu memikirkan gaya administrasi terbaik mutlak untuk mendorong pelaksanaan yang representatif (Suranta, 2012:45).

Menurut House et al (dalam Sudarmanto, 2016: 89) gaya inisiatif adalah mentalitas dan perilaku seorang inovator saat mempengaruhi, membangkitkan, dan memberdayakan orang lain untuk menambah kecukupan dan pencapaian asosiasi. Lebih lanjut,

Rivai (2014:65-77) menunjukkan bahwa gaya inisiatif adalah contoh mentalitas taktik yang disukai dan digunakan pendahulu secara teratur untuk mencapai tujuan hierarkis. Akibatnya, umumnya diasumsikan bahwa gaya otoritas adalah contoh tindakan dan metode yang disukai dan digunakan oleh orang-orang. Para perintis, menggunakan pendekatan untuk menggabungkan tujuan otoritatif dengan menggunakan tujuan individu atau pekerja, untuk mencapai tujuan atau tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Sesuai beberapa rumusan para ahli tersebut, maka gaya kepemimpinan dapat diartikan menjadi tujuan perusahaan atau karyawan, pola, serta strategi yang dipilih dan sering diterapkan pada tindakan pemimpin untuk meraih tujuan atau target yang berkomitmen bersama.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Pengukuran variabel gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan dapat dilakukan melalui persepsi karyawan terhadap gaya pemimpin di kantornya dengan indikator:

- 1) Energi dan keteguhan hati
- 2) Visi
- 3) Menantang dan mendorong
- 4) Mengambil resiko
- 5) Kesetiaan
- 6) Harga diri (*self-esteem*) (Javidan, Mansour dan David A. Waldman, dalam oleh Mas'ud, 2017:382-383).

6. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya telah menjadi ide yang signifikan dalam memahami tatanan sosial manusia dan pertemuan untuk waktu yang cukup lama. Stoner et al (1995) (dalam Moeljono, 2016: 8) menyampaikan pentingnya budaya sebagai kombinasi rumit dari kecurigaan, perilaku, cerita, legenda, representasi, dan motivasi yang berbeda yang menjadi satu untuk mengetahui menjadi individu dari individu tertentu. budaya. Satu lagi pemahaman budaya yang dikemukakan oleh Krech (1986) (dalam Moeljono, 2016: 9) yang menjadi contoh dari keseluruhan konstruksi, baik materil maupun perilaku yang telah diambil oleh warga menjadi pendekatan adat untuk mengatasi persoalan-persoalan individu-individunya. Kebudayaan di dalamnya juga mencakup semua tata krama yang telah dikoordinasikan, agama, undang-undang, sifat-sifat sosial yang disimpulkan, dan premis-premis yang bersifat sentral dan mengandung ketertiban.

Dalam pergaulan kerja dikenal istilah budaya otoritatif. Banyak ahli mencirikan makna budaya hierarkis, termasuk yang dikemukakan oleh Green Berg dan Noble (dalam Sudarmanto, 2016: 165) bahwa budaya otoritatif adalah sistem mental yang terdiri dari mentalitas, nilai, perspektif dan harapan biasa di samping yang dirasakan individu. asosiasi. Zwell (dalam

Sudarmanto, 2016:165) menyatakan bahwa budaya otoritatif adalah etos hierarkis yang tercipta melalui perbedaan usia perwakilan. Budaya menggabungkan apa identitas kita, apa yang kita terima, apa yang kita lakukan. Lebih lanjut, Robins (dalam Sudarmanto, 2016: 166) menyatakan bahwa budaya hierarkis menyinggung suatu susunan implikasi dan yang dipegang oleh individu yang mengakui asosiasi dari asosiasi yang berbeda.

Sesuai uraian tadi pada atas, maka budaya organisasi bisa diartikan menjadi seperangkat perilaku, nilai, standar perilaku, dan harapan bersama yang membentuk fondasi (identitas) organisasi kerja.

b. Pengukuran Budaya Organisasi

Mas'ud mengutip Hofstede dkk (1993), (2017: 121-123) menyatakan bahwa budaya organisasi bisa diukur melalui 6 (enam) indikator sebagai berikut:

- 1) Profesionalisme, yang mengacu pada keadaan pegawai di tempat kerja dalam hal mempertahankan sikap profesional dan melakukan pekerjaan sesuai dengan norma dan praktik kerja yang ditetapkan.
- 2) Menjauh dari manajemen, berkenaan dengan harmonisasi hubungan antara pegawai dengan pimpinannya, termasuk partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan dan menghargai perbedaan pendapat pegawai.
- 3) Kepercayaan pada teman kerja, yang mengacu pada keterbukaan pegawai dan saling percaya pada kemampuan satu sama lain untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka.

- 4) Keteraturan, berkaitan dengan keteraturan kerja di dalam organisasi, seperti ketepatan waktu dalam melaksanakan agenda kerja dan tidak adanya tumpang tindih pekerjaan di kantor.
- 5) Permusuhan pegawai, apakah ada persaingan tidak sehat diantara mereka.
- 6) Integrasi, yaitu koordinasi, kerjasama, dan saling pengertian antar pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

B. Penelitian yang Terdahulu

Akibat berbagai penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan bisa dikemukakan di tabel seperti berikut.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun, dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
1.	Bakhtiar (2017), Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), Vol. 2. No. 3. Oktober 2017 berjudul “Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bank Sumut Medan”	a. Variabel bebas: 1) Fasilitas kerja 2) Lingkungan kerja b. Variabel terikat: Semangat kerja.	Adanya pengaruh signifikan yang ditimbulkan oleh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Sumut Medan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.
2.	Noviyanti (2015), Buku Harian Cabang Instruksi Moneter (JJPE) Volume : 5 Angka : 1 Tahun : 2015, “Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Tekad Pekerja Dalam Pembentukan Kredit Kota (LPD) Sumberkima Kota Wilayah Gerokgag 2015”.	a. Variabel bebas: 1) Kepemimpinan 2) Motivasi, 3) Komunikasi, dan 4) Hubungan Manusia adalah empat pilar keberhasilan organisasi. 5) Remunerasi 6) Kondisi kerja b. Variabel terikat: Semangat kerja.	Ada enam faktor yang mempengaruhi jaminan perwakilan, khususnya : kepemimpinan (51,849%), motivasi (17,073%), komunikasi (12,288%), hubungan manusiawi (8,559%), kompensasi (6,471%), dan lingkungan kerja (3,760%). Faktor administrasi merupakan

			komponen yang paling berpengaruh mempengaruhi semangat kerja dengan selisih sebesar 51,849%
3.	Manik dan Megawati (2019), Niara Diary Vol. 11, No.2 Januari 2019, hal. 118-124 berjudul "Dampak Budaya Otoritatif Terhadap Kepercayaan Diri Pekerja di Kantor Kesejahteraan Wilayah Pahlawan."	a. Variabel bebas: Budaya organisasi b. Variabel terikat: Semangat kerja.	Budaya hierarkis memiliki hasil konstruktif yang kritis pada semangat perwakilan di Dinas Kesejahteraan Daerah Pelalawan.
4.	Jauhari (2015), Diary of Human Asset The executives Vol. 9 No. 2 December 2015: 181-188 named "The Impact of Hierarchical Culture on the Work Soul of Representatives of the Overall Segment of the Locale Secretariat Boyolali."	a. Variabel bebas: Budaya organisasi b. Variabel terikat: Semangat kerja.	Budaya otoritatif sangat berpengaruh terhadap semangat perwakilan di Sekretariat Umum Rezim Boyolali.
5.	Priatna and Ferdiansyah (2015), JIMFE (Logical Diary Para Pelaksana, Tenaga Kerja Urusan Keuangan) Volume 1 No. 1 Tahun 2015, hlm. 6-11 berjudul "Dampak Gaya Inisiatif Terhadap Jiwa Kerja Pegawai Pemerintah dalam Pelayanan Keagamaan" Peraturan Bogor."	a. Variabel bebas: Gaya kepemimpinan b. Variabel terikat: Semangat kerja.	Gaya inisiatif memiliki hasil konstruktif yang kritis terhadap kepercayaan pegawai pemerintah di Dinas Agama, Peraturan Bogor.
6.	Tarlis (2017), Buku Harian Spekulasi Islam, Vol 2 No 2, hlm. 1-120 berjudul "Dampak Gaya Inisiatif Terhadap Representative Assurance di Cabang Bank Mandiri Langsa."	a. Variabel bebas: Gaya kepemimpinan b. Variabel terikat: Semangat kerja.	Gaya administrasi berpengaruh signifikan terhadap tekad pekerja di Bank Mandiri Cabang Langsa
7.	Alfahmi (2016), Logical Diary of Exploration Sains VoL.2 No.1 Januari 2016 berjudul "Pengaruh Gaya Administrasi	a. Variabel bebas: 1) Gaya kepemimpinan 2) Kesejahteraan	Gaya inisiatif dan bantuan pemerintah berpengaruh signifikan terhadap semangat perwakilan

	dan Bantuan Pemerintah Terhadap Semangat Perwakilan Pada PT. Galuh Balok Penting."	b. Variabel terikat: Semangat kerja.	pada PT. Sinar Galuh Pratama, dengan faktor gaya inisiatif memiliki dampak yang lebih dominan dibandingkan bantuan pemerintah.
8.	Panca Dharma Pasaribu (2017), eJournal JOM FISIP, 4 (1), 2017 dengan judul "Dampak Tempat Kerja Terhadap Tekad Pekerja Pada Pekerjaan CV. Jaya Pekanbaru".	a. Variabel bebas: Lingkungan pekerjaan b. Variabel terikat: Etos kerja.	Tempat kerja memiliki manfaat terhadap jaminan pekerja di CV. Jaya Karya Pekanbaru.
9.	Annisa (2015), eJournal State Organization, 3 (5), 2015 : 1452-1463 berjudul "Dampak Tempat Kerja Terhadap Keyakinan Perwakilan di Kantor Kota" Air Putih Samarinda."	a. Variabel bebas: Lingkungan pekerjaan b. Variabel terikat: Etos kerja.	Tempat kerja memiliki konstruktif yang kritis terhadap jaminan pekerja di kantor Air Putih Kota Samarinda.
10.	Syamsudin dan Bachtiar (2018), Buku Harian Ilmu Eksekutif, Volume.4 No.1Tahun. 2018 bertajuk "Dampak Tempat Kerja dan Inspirasi Terhadap Jiwa Kerja Ciptaan Divisi Perwakilan di PT. Fundamental Gas Multi Strong Cabang penyerangan."	a. Variabel bebas: 1) Lingkungan kerja 2) Motivasi b. Variabel terikat: Semangat kerja.	Tempat kerja dan inspirasi berpengaruh positif terhadap tekad perwakilan Divisi Cipta di PT. Utama Gas Multi Perkasa Cabang Serang, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama
11.	Safrina dan Lestari (2019), Jurnal Niara , 11 (2), 167-176 berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Guru pada SMK Negeri 1 Ukui"	a. Variabel bebas: Lingkungan kerja b. Variabel terikat: Semangat kerja.	Tempat kerja memiliki dampak konstruktif yang kritis terhadap jiwa kerja pengajar SMK Negeri 1 Akui, dengan dampak yang sangat besar sebesar 90,6%.
12.	Erwansyah dan Ferlierwan (2017), Dinamika Ekonomi - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 10(2), 107-114 berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan STIE Nasional Banjarmasin."	a. Variabel bebas: Lingkungan kerja b. Variabel terikat: Semangat kerja.	Tempat kerja secara signifikan mempengaruhi tekad perwakilan di STIE Nasional Banjarmasin,
13.	Sumampouw, dkk. (2015), Buku Harian Organisasi Bisnis, Vol. 4, No.1 berjudul "Dampak	a. Variabel bebas: 1) Kompensasi 2) Motivasi	Gaji dan inspirasi memiliki hasil konstruktif yang sangat besar

	Remunerasi dan Inspirasi Terhadap Representatif Resolve di PT. Bank Dana Cadangan Umum Tbk".	b. Variabel terikat: Semangat kerja.	terhadap jaminan pekerja di PT. Bank Tabungan Negara Tbk., baik sendiri maupun bersama-sama dampak 79,80 persen.
14.	Sembiring (2019), JEL, Vol 9, No 5 (2019) berjudul "Pengaruh Remunerasi dan Budaya Berwibawa Terhadap Jiwa Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Eksekusi Pekerja Pada PT Mopoli Raya Medan".	a. Variabel bebas: 1) Kompensasi 2) Budaya organisasi b. Variabel terikat: Semangat kerja.	- Membayar dan budaya otoritatif memiliki dampak positif dan kritis pada kepercayaan, sampai batas tertentu atau pada saat yang sama. - Pembayaran, budaya otoritatif, dan jaminan memiliki hasil konstruktif yang kritis pada eksekusi perwakilan.
15.	Suryantoro dkk. (2018), Journal of Education Teaching and Learning, Vol 3, No 2 (2018) berjudul "The Effect of Compensation and Motivation to Spirit at Work of Elementary School Teachers in Hulu Sungai Sub-District of Ketapang Regency."	a. Variabel bebas: 1) Kompensasi 2) Motivasi b. Variabel terikat: Semangat kerja.	Kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap moral pengajar di SD Hulu Sungai Ketapan, baik secara individu maupun secara kolektif.
16.	Rismawati (2016), International Journal of Scientific & Technology Research Volume 5, Issue 08, August 2016: 48-51 berjudul "The Effect Of Working Environment, Compensation And Working Ethos Towards Employee Performance On Mariso District's Office In Makassar."	a. Variabel bebas: 1) Lingkungan kerja 2) Kompensasi 3) Etos kerja b. Variabel terikat: Kinerja.	Variabel independen (lingkungan kerja, kompensasi dan etos kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), baik secara sendiri-sendiri maupun bersama- sama. Besarnya pengaruh 77%.
17.	Tahmeem & Tangem (2018).South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 15, Issue 5(April) 2018: 153-162 berjudul "Impact of Work Environment, Compensation, and Motivation on the Peformance of Employees in The Insurance Companies of Bangladesh."	a. Variabel bebas: 1) Lingkungan kerja 2) Kompensasi 3) Motivasi b. Variabel terikat: Kinerja.	Seluruh faktor secara signifikan membentuk akibat di kinerja karyawan. Penelitian ini bisa secara signifikan berkontribusi di perekrutan asal daya insan dari organisasi keuangan yang tidak selaras, terutama yang iuran pertanggungungan, seperti yang jelas membagikan

			bagaimana kontribusi positif bisa diperoleh asal karyawan memakai seni manajemen yang sempurna.
18.	Widagdo et.al. (2018). Sch. J. Econ. Bus. Manag., Apr, 2018; 5(4): 319-325 berjudul "Effectof Compensation and Motivation to Employee PerformancethroughCommitment."	a. Variabel bebas: 1) Kompensasi 2) Motivasi b. Variabel terikat: Semangat kerja.	Adanya pengaruh positif signifikan dari variabel kompensasi dan motivasi terhadapkomitmen organisasi, hingga akhirnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi.

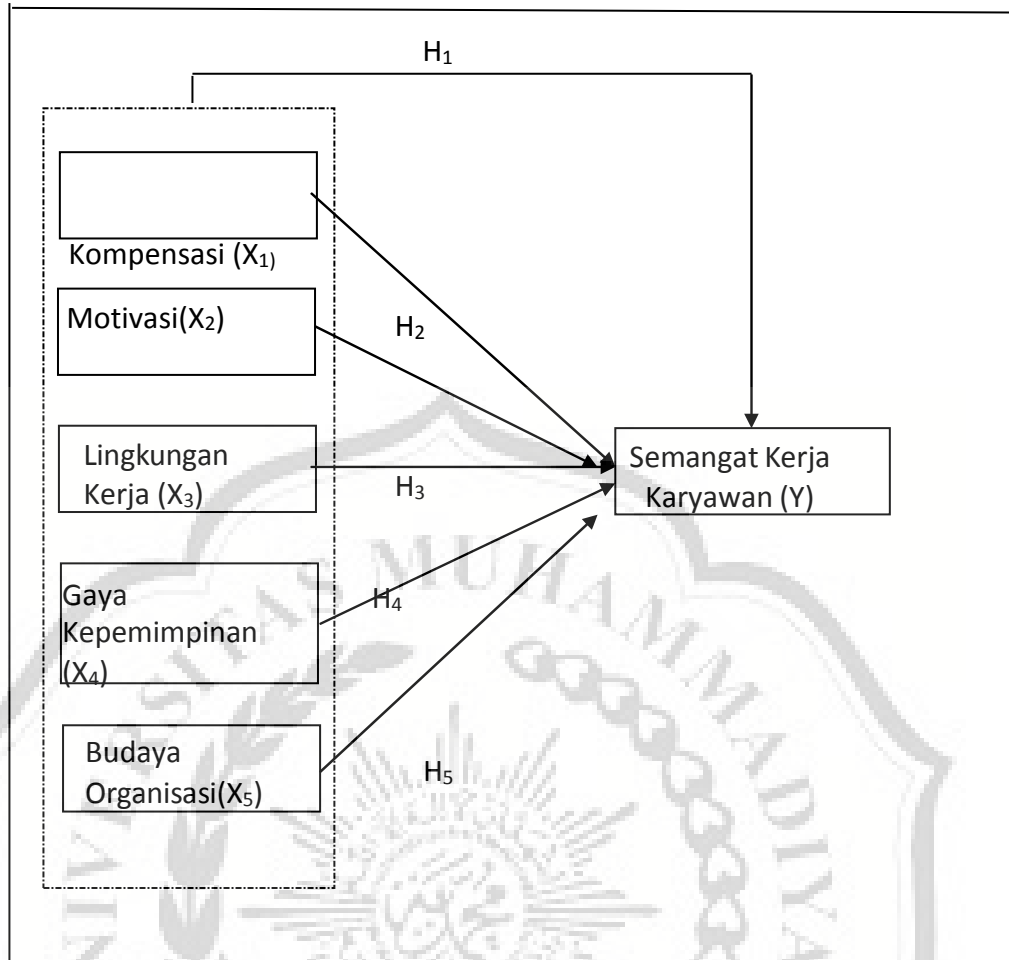
C. Kerangka Pemikiran

Hasil survei pendahuluan menunjukkan masih banyak karyawan PT. BPR BKK Kebumen (Perseroda) yang beberapa indikator semangat kerjanya rendah. Hal ini dimungkinkan dipengaruhi banyak faktor, di antaranya faktor kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi yang penulis teliti (Lateiner, dalam Indrawijaya, 2017: 102-103; Moekijat, 2017: 65; Widjaja, 2017: 73).

Kompensasi dimungkinkan mempengaruhi semangat kerja karyawan, seperti temuan hasil penelitian Noviyanti (2015), Sumampouw, dkk. (2015), Sembiring (2019), Suryantoro dkk. (2018), serta Widagdo et.al. (2018) yang sangat berpengaruh pada semangat pekerja adalah kompensasi atau bayaran bekerja. Selain itu, motivasi juga dimungkinkan mempengaruhi semangat kerja karyawan, seperti temuan hasil penelitian Noviyanti (2015), Syamsudin dan Bachtiar (2018), Sumampouw, dkk. (2015), Suryantoro dkk. (2018), dan Widagdo et.al. (2018) bahwa motivasi berpengaruh positif kepada semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja

dimungkinkan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, seperti temuan hasil penelitian Bakhtiar (2017), Noviyanti (2015), Panca Dharma Pasaribu (2017), Annisa (2015), Syamsudin dan Bachtiar (2018), Safrina dan Lestari (2019), Erwansyah dan Ferlierwan (2017) bahwa adanya pengaruh positif yang ditimbulkan dari lingkungan kerja kepada semangat kerja karyawan. Gaya kepemimpinan dimungkinkan mampu mempengaruhi semangat kerja karyawan, seperti temuan hasil penelitian Noviyanti (2015), Priatna dan Ferdiansyah (2015), Tarlis (2017), dan Alfahmi (2016) bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi secara positif kepada semangat kerja karyawan. Budaya organisasi dimungkinkan mempengaruhi semangat kerja karyawan, seperti temuan hasil penelitian Manik dan Megawati (2019), Jauhari (2015), dan Sembiring (2019) bahwa adanya pengaruh positif yang ditimbulkan dari budaya organisasi kepada semangat kerja karyawan.

Kerangka pemikiran dapat dibangun berdasarkan penjelasan sebelumnya, seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

Telah dipaparkan sebelumnya hasil survei pendahuluan menunjukkan masih banyak karyawan PT. BPR BKK Kebumen (Perseroda) yang beberapa indikator semangat kerjanya rendah. Hal ini dimungkinkan dipengaruhi banyak faktor, diantaranya kompensasi, motivasi, budaya perusahaan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan adalah semua elemen yang perlu dipertimbangkan, yang penulis teliti (Lateiner, dalam Indrawijaya, 2017: 102-103; Moekijat, 2017: 65; Widjaja, 2017: 73).

Kompensasi memiliki potensi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Semangat kerja para pegawai akan meningkat jika mereka percaya gaji mereka adil dan memenuhi harapan mereka. Semangat kerja pegawai juga dapat dipengaruhi secara positif oleh motivasi. Lingkungan kerja dimungkinkan mempengaruhi secara positif terhadap semangat kerja pegawai, sebab dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan menaikkan semangat kerja karyawan. apabila karyawan merasa lingkungan kerjanya nyaman yang mendukung penyelesaian tugasnya secara cepat serta akurat maka dirinya akan termotivasi buat menyelesaikan tugasnya menggunakan semangat kerja yang tinggi, sebaliknya apabila dirinya merasa lingkungan kerjanya tidak nyaman maka semangat kerjanya menjadi rendah. Semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan. Semangat kerja pegawai akan meningkat jika mereka percaya gaya kepemimpinan atasan mereka di kantor membuat mereka merasa nyaman di tempat kerja. Budaya organisasi dimungkinkan menghipnotis semangat kerja karyawan, sebab bila pegawai merasa bahwa budaya organisasi pada kantornya baik misalnya karyawan diberi kesempatan seluas-luasnya buat menyampaikan pendapat guna kemajuan tempat kerja, dan antar karyawan saling tolong-menolong, maka karyawan akan merasa nyaman pada bekerja, yang pada akhirnya jua akan menaikkan semangat kerjanya.

Hipotesis kerja berikut dapat ditawarkan berdasarkan uraian sebelumnya:

H₁ : Di PT. BPR BKK Kebumen, budaya organisasi, gaji, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta motivasi semuanya berdampak positif kepada semangat kerja pegawai (Perseroda).

H₂ : Di PT. BPR BKK Kebumen, remunerasi memiliki dampak yang baik terhadap semangat kerja pegawai (Perseroda).

H₃ : Di PT. BPR BKK Kebumen, motivasi mempengaruhi secara positif kepada semangat kerja pegawai (Perseroda).

H₄ : Di PT. BPR BKK Kebumen, lingkungan kerja mempengaruhi secara baik kepada semangat kerja pegawai (Perseroda).

H₅ : Di PT. BPR BKK Kebumen, gaya kepemimpinan mempengaruhi secara positif kepada semangat kerja pegawai (Perseroda).

H₆ : Di PT. BPR BKK Kebumen, budaya organisasi mempengaruhi secara positif kepada semangat kerja pegawai (Perseroda).