

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

Penelitian ini berdasarkan Teori Harapan (*expencancy theory*) yang berasal dari Vroom (1964) menyatakan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut diikuti dengan hasil yang ada pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Dalam bentuk yang lebih praktis, teori harapan mengatakan bahwa karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang lebih tinggi ketika mereka yakni bahwa usaha tersebut menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional seperti bonus, kenaikan imbalan kerja atau promosi dan penghargaan-penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi karyawan.

Teori harapan ini dikemukakan oleh Vroom (1964) yang mendasarkan teorinya kepada tiga konsep, yaitu harapan (*expenctancy*), nilai (*valence*), dan pertautan (*instrumentality*). Teori pengharapan adalah suatu teori motivasi yang menyatakan bahwa karyawan lebih mungkin termotivasi ketika mereka mempresepsikan usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang diinginkan. Untuk memahami cara kerja teori ini, perlu dipahami tiga hal berikut :

1. Hasil tingkat pertama dan kedua
2. Instrumentalitas

### 3. Valensi

#### 1. Semangat kerja

##### a. Pengertian semangat kerja

Menurut Lusri, (2024), Semangat kerja merupakan tingkatan gairah yang dirasakan setiap individu atas pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka kerjakan untuk dapat mendorong individu tersebut bekerja dengan baik dan disiplin agar tercapainya produktifitas yang baik. Menurut Husna & Yusuf, (2023) menyatakan Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Menurut Kusnadi, (2024), Semangat kerja adalah kekuatan internal atau dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja keras, berdedikasi dan mencapai tujuan yang diinginkan dalam konteks pekerjaan atau karier. Semangat kerja dalam istilah asing disebut moral merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas kerja yang meningkat, oleh karena itu selayaknya perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja karyawan meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas perusahaan berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kesimpulan dari para ahli di atas semangat kerja gambaran perasaan yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan

agar menghasilkan dengan lebih cepat dan lebih baik sehingga tujuan perusahaan tercapai.

**b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja**

Menurut Lusri, (2024) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu:

1. *Job security*

Pekerjaan yang individu jalankan adalah pekerjaan yang aman dan tetap tanpa adanya kemungkinan untuk digeser dengan mudah dari jabatannya, kemungkinan dirumahkan dan diberhentikan yang dapat mengurangi rasa ketenangan dalam bekerja.

4. Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan

Organisasi yang jelas dalam memberikan kesempatan individu untuk mengembangkan diri bisa membuat individu lebih bersemangat untuk bekerja.

5. Kondisi kerja yang menyenangkan

Kenyamanan dalam lingkungan kerja merupakan suatu yang penting untuk menimbulkan semangat kerja.

6. Kepemimpinan

Memiliki kemampuan yang baik menumbuhkan rasa hormat dan menghargai.

7. Kompensasi

Kompensasi sangat mempengaruhi semangat kerja individu. Imbalan yang sesuai atas balas jasa yang telah individu lakukan akan menimbulkan semangat dalam bekerja.

**c. Indikator – indikator semangat kerja**

Menurut (Suriadi, 2024) indikator – indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja pegawai yaitu :

1) Absensi

Menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi.

2) Kerjasama

Kesediaan individu dalam bekerja sama dengan rekan yang lain untuk mencapai tujuan bersama dan ketersediaan masing-masing individu berinisiatif untuk membantu di antara rekan kerja.

3) Kedisiplinan

Tingkah laku dan sikap yang ditunjukkan individu sesuai dengan peraturan yang dibuat organisasi, baik bentuk tertulis maupun bentuk tidak tertulis.

4) Kepuasan

Sikap para karyawan yang menunjang tingkat kepuasan terhadap tugasnya, lingkungan perusahaan serta jaminan-jaminan diperoleh meliputi tingkat kepuasan terhadap tugas dan pekerjaan.

## 2. Kompensasi

### a. Pengertian Kompensasi

Menurut Armansyahfudin & Mahmud, (2020), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja karyawan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka. Menurut Yanti dkk., (2024), Kompensasi adalah segala jenis penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara adil dan layak atas karya-karya mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Kusnadi, (2024) Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbalan jasa dari organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya atau telah mencapai target yang ditetapkan.

Kesimpulan dari para ahli di atas kompensasi adalah pendapatan pegawai yang diterima baik secara langsung atau tidak langsung oleh perusahaan yang diterima sebagai imbalan yang diberikan perusahaan.

### b. Jenis – jenis Kompensasi

Menurut Enny, (2019) ada dua jenis kompensasi yang diberikan yaitu :

1. Kompensasi langsung (*direct compencation*) yaitu berupa

- a. Gaji yaitu balasan jasa yang dibayar secara periode pada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
  - b. Upah yaitu balasan jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
  - c. Insentif yaitu imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan
2. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun dan lain-lain

### **c. Indikator – indikator kompensasi**

Menurut Marzuki & Sumardjo, (2022) mengemukakan bahwa indikator – indikator kompensasi diantaranya :

#### **1. Upah atau gaji**

Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja – pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

#### **2. Intensif**

Tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang berikan oleh organisasi. Program – program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemengkas biaya.

### 3. Tunjangan

Diukur dengan kerja karyawan tentang tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan harapan. Seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun, dan tunjangan tunjangan lainnya.

### 4. Fasilitas

Kenikmatan/ fasilitas seperti mobil perusahaan, ruangan, tempat parkir khusus.

## 3. Komunikasi

### a. Pengertian Komunikasi

Menurut Thian, (2022), Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antara individu suatu sistem yang lazim, baik dengan menggunakan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Menurut (Husna & Yusuf, 2023), Komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan non verbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku.

Menurut Yusuf & Muttaqin, (2024), Komunikasi adalah mentransmisikan ide, informasi, keyakinan, harapan, instruksi dan arahan satu orang ke orang lain melalui penggunaan simbol-simbol penting. Untuk mempengaruhi sikap, pendapat, atau tingkah laku penerima pesan. Komunikasi dapat dilakukan secara langsung melalui tatap muka atau tidak langsung melalui media.

Kesimpulan dari para ahli di atas komunikasi adalah menerima dan memberikan informasi kepada seseorang yang dilakukan secara lisan maupun tertulis.

#### **b. Jenis – jenis komunikasi**

Menurut (Purnomo, 2024) jenis – jenis komunikasi yaitu :

##### 1. Komunikasi Verbal

Fondasi utama dalam menjalankan bisnis secara efektif. Dalam konteks dunia bisnis, komunikasi verbal tidak hanya sekadar berbicara atau menyampaikan secara lisan, tetapi juga mencakup komunikasi tertulis seperti surat menyurat dan presentasi.

##### 2. Komunikasi Nonverbal

Aspek penting dalam interaksi manusia yang melibatkan ekspresi tubuh, gerakan, kontak mata, dan bahasa tubuh lainnya untuk menyampaikan pesan, emosi, dan maksud tanpa menggunakan kata kata.

##### 3. Komunikasi formal

Salah satu aspek penting yang sangat menjaga dalam kelancaran perusahaan. Dilakukan melalui saluran resmi seperti email, surat resmi, rapat formal, laporan tertulis, komunikasi formal memiliki tujuan untuk menyampaikan informasi atau keputusan yang memiliki dampak signifikan terhadap aktivitas dan keputusan perusahaan.

##### 4. Komunikasi informal

Memiliki peran penting dalam menciptakan ikatan antar individu dan memperkuat budaya perusahaan. Komunikasi informal cenderung lebih santai dan bersifat sopan. Rekan kerja untuk berinteraksi secara lebih bebas tanpa adanya tekanan formalitas.

**c. Indikator – indikator komunikasi**

Menurut (Ndraha dkk., 2022) indikator-indikator komunikasi yaitu :

1. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Penyampaian informasi, berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.

3. Pengaruh pada sikap

Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran.

4. Hubungan yang makin baik

Hubungan komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal yaitu membina hubungan baik sesama rekan kerja.

5. Tindakan

Melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

#### **4. Kepuasan kerja**

##### **a. Pengertian Kepuasan kerja**

Menurut Irmayani, (2022), Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika mampu atau tidak memenuhi proses kerja dan kinerjanya. Menurut Kurniawan & Wijanarko, (2022) , Kepuasan kerja merupakan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan langsung dengan kebutuhan individu seperti pekerjaan yang menantang, upah yang adil serta lingkungan kerja dan rekan kerja yang mendukung.

Menurut Nugroho, (2020), Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang (suka) atau tidak senang (tidak suka) sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Kesimpulan dari para ahli di atas kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dari pegawai dalam menerima hasil sesuai dengan yang di harapkan oleh pegawai.

##### **b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Menurut Irmayani, (2022) faktor yang mempengaruhi kepuasan

kerja yaitu :

1. Kondisi kerja, artinya jika seluruh kebutuhan seseorang untuk bekerja terpenuhi baik itu dari bahan yang dibutuhkan ataupun lingkungan yang menunjang maka kepuasan kerja akan terjadi.
2. Peraturan, budaya serta karakteristik yang ada dalam organisasi tersebut, yang jika peraturan dalam menjalankan pekerjaannya maka karyawan atau para pekerja akan merasakan kepuasan
3. Kompensasi dari pekerjaannya yang seimbang dengan pekerjaan yang telah ia lakukan.
4. Efisiensi kerja, dalam hal ini dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam pekerjaannya, sehingga apabila kepuasan kerja itu ada salah satunya adalah dengan bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing.
5. Peluang promosi, yaitu di mana adanya suatu peluang untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja seseorang di mana diberikan jabatan dan tugas yang lebih tinggi dan disertai dengan kenaikan gaji. Promosi ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja dapat dihargai dengan dinaikan posisinya disertai gaji yang akan diterimanya.
6. Rekan kerja atau partner, kepuasan kerja akan muncul apabila dalam suatu organisasi terdapat hubungan yang baik. misalnya anggota kerja

mempunyai cara atau sudut pandang atau kebiasaan yang sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dalam bekerja juga tidak ada hambatan karena terjalin hubungan yang baik.

**c. Indikator – indikator kepuasan kerja**

Menurut (Nurhandayani, 2022) bahwa indikator dari kepuasan kerja yaitu :

1. Gaji

Bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3. Rekan kerja

Teman – teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan atau tidak menyenangkan.

4. Atasan

Seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pelaksanaan kerja.

5. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak.

6. Lingkungan kerja

Lingkungan fisik pada tata letak fisik dan fasilitas. Lingkungan psikologis lingkungan kerja yang mencakup aspek-aspek psikologis yang memengaruhi kesejahteraan dan kesehatan mental karyawan.

**B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Menurut beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja. berikut ini tabel penelitian terdahulu

**Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
1.	Yanti, N., Kurniawan, A. W., & Dipoatmodjo, T. S. (2024).  <i>Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship</i> , 2(1), 49-52.  ISSN : 3031-2906	Variable Independent : <b>Kompensasi (X1)</b>  Variable Dependent : <b>Semangat Kerja (Y)</b>	Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan
2.	Sintya, N. L (2023)  <i>Jurnal EMAS, Vol. 4(2)</i>	Variabel Independnet : <b>Kompensasi (X1)</b> <b>Komunikasi (X2)</b>	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan

	ISSN : 2774-3020	<b>Kepuasan kerja (X3)</b>  Variabel Dependent : <b>Semangat kerja</b>	2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan
3.	Jhod, R. S. (2024)  <i>Nikamabi : Jurnal Ekonomi &amp; Bisnis- Vol.3.No.1</i>  e-ISSN : 2830-3113 P-ISSN :2830-3091	Variabel Independent : Lingkungan kerja (X1) Kepemimpinan (X2) Kompensasi (X3)  Variabel Dependent : <b>Semangat kerja (Y)</b>	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan 2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada semangat kerja 3. <b>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja</b>
4.	Handayani, R., Laela, S., & Alwin, A. (2024)..  <i>Jurnal Manajemen Kewirausahaan, 21(1), 35-48.</i>  p-ISSN 1858-1048 e-ISSN 2654-9247	Variabel Independent : Efek Iklim Organisasi (X1) Lingkungan kerja (X2) <b>Kompensasi (X3)</b>  Variabel Dependent : <b>Semangat Kerja (Y)</b>	1. Efek iklim pengaruh positif terhadap semangat kerja 2. Lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat Kerja 3. <b>Kompensasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja</b>
5.	Gee, M. N., (2021)  <i>PARETO: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 6(1).</i>  ISSN: 2622-9811	Variabel Independent : <b>Kompensasi (X1)</b>  Variabel Dependent: <b>Semangat Kerja (Y)</b>	<b>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan</b>
6.	Nisa, & Emilda, E. (2023).	Variabel Independent: <b>Kompensasi (X1)</b>	1. <b>Kompensasi berpengaruh positif</b>

	<p><i>Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran &amp; SDM</i>, 4(2), 64-70.</p> <p>e- ISSN: 2745-7257</p>	<p>Lingkungan Kerja(X2)</p> <p>Variabel Dependent : <b>Semangat kerja (Y)</b></p>	<p><b>terhadap semangat kerja Karyawan</b></p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja Karyawan</p>
7.	<p>Sipahutar, H., Hutagalung, H., &amp; Panggabean, N. Z. (2022).</p> <p><i>Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)</i>, 5(2), 2139-2152.</p> <p>E-ISSN: 2599-3410 P-ISSN:2614-3259</p>	<p>Vriabel Independent: <b>Kompensasi (X1) Motivasi(X2)</b></p> <p>Variabel Dependent: <b>Semangat Kerja (Y)</b></p>	<p>1. <b>Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan</b></p> <p>2. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan</p>
8.	<p>Adrizal, M. (2020).</p> <p><i>Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)</i>, 4(1), 78-88.</p> <p>e-ISSN: 2581-2262 p-ISSN:2579-4744</p>	<p>Variabel Independent : <b>Kepemimpinan (X1) Lingkungan (X2) Kompensasi (X3)</b></p> <p>Variabel Dependent : <b>Semangat kerja (Y)</b></p>	<p>1. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai</p> <p>2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai</p> <p>3. <b>Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai</b></p>
9.	<p>Ndraha, A. L. N., Zai, Y., &amp; Alamsyah, B. (2024).</p> <p><i>Jurnal Dunia Pendidikan</i>, 4(3), 1742-1766.</p> <p>E-ISSN: 2746-8674</p>	<p>Variabel Independent : <b>Beban kerja (X1) Kompensasi (X2)</b></p> <p>Variabel Dependent : <b>Kinerja karyawan (Y)</b></p> <p>Mediasi :</p>	<p>1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap semangat kerja</p> <p>3. <b>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja</b></p>

		<b>Semangat Kerja (Z)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui semangat kerja terhadap kinerja karyawan.</li> <li>5. Kompensasi dengan hasil berpengaruh positif dan signifikansi melalui semangat kerja terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
10.	<p>Kusnadi, A. (2024). <i>(Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)</i>, 10(3), 1692-1702.</p> <p>E-ISSN: 2579-5635, P-ISSN: 2460-5891</p>	<p>Variabel Independent : Beban Kerja (X1) <b>Kompensasi (X2)</b> Lingkungan Kerja (X3)</p> <p>Variabel Dependent : <b>Semangat Kerja (Y)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja</li> <li>2. <b>Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja.</b></li> <li>3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja</li> </ol>
11.	<p>Khasanah, M., &amp; Fu'ad, E. N. (2024). <i>Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta</i>, 5(02), 192-211.</p> <p>p-ISSN : 2715 -0127 e-ISSN : 2715 -0135</p>	<p>Variabel Independent : <b>Kompensasi (X1)</b> Gaya Kepemimpinan (X2)</p> <p>Variabel Dependent : <b>Semangat Kerja (Y)</b></p> <p>Mediasi : Motivasi Kerja (Z)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.</b></li> <li>2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.</li> <li>3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.</li> <li>4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.</li> <li>5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja melalui motivasi.</li> </ol>

			6. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja melalui motivasi
12.	Yanti, N., Kurniawan, A. W., & Dipotatmodjo, T. S. (2024).  <i>Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship</i> , 2 (1), 49-52.  ISSN: 3031-2906	Variabel Independent : <b>Kompensasi (X1)</b>  Variabel Dependent: <b>Semangat kerja (Y)</b>	<b>Kompensasi yang signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan</b>
13.	Ndruru, Y. K. (2022).  <i>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan</i> , 5(1), 129-133.  p-ISSN: 2614-381X e-ISSN:2828-0946	Variabel Independent: <b>Kompensasi (X1)</b>  Variabel Dependent: <b>Semangat kerja (Y)</b>	<b>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan</b>
14.	Saputra, J. C., & Syahputra, E. (2023).  Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi, 1(7), 51-60.  ISSN: 3025-9495	Variabel Independent : Kondusifitas lingkungan kerja (X1) <b>Kompensasi (X2)</b>  Variabel Dependent : <b>Semangat kerja (Y)</b>	1. Kondusifitas lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja 2. <b>Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja</b>
15.	Mangare, R. C. W., Dotulong, L. O., & Walangitan, M. D. (2023).  <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan</i>	Variabel Independent : Promosi jabatan (X1) Mutasi (X2) <b>Kompensasi (X3)</b>	1. Promosi Jabatan berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai 2. Mutasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai

	<i>Akuntansi</i> , 11(4), 1522-1531. ISSN: 2303-1174	Variabel Dependent : <b>Semangat kerja (Y)</b>	3. <b>Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai</b>
16.	Wahyono, A. T. (2023).  <i>Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi</i> , 2(1), 251-264.  p-ISSN: 2964-8858 e-ISSN: 2963-3087	Variabel Independent : Lingkungan kerja (X1) Prestasi kerja (X2) <b>Kompensasi (X3)</b>  Variabel Dependent <b>Semangat kerja (Y)</b>	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan pada semangat kerja karyawan 2. Pretasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada semangat kerja karyawan 3. <b>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada semangat kerja karyawan</b>
17.	Dewi, K. T. S. (2022).  <i>Artha Satya Dharma</i> , 15(1), 76-83  p-ISSN:2460-1497 e-ISSN:2776-1980	Variabel Independent: <b>Komunikasi (X1)</b> <b>Kompensasi (X2)</b> Gaya kepemimpinan (X3)  Variabel Dependent: <b>Semangat kerja (Y)</b>	1. <b>Komunikasi secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai</b> 2. <b>Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai</b> 3. Gaya Kepemimpinan juga berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai
18.	Hartawan, W. K., Salfadri, S., & Sunreni, S. (2023).  <i>Ekasakti Matua Jurnal Manajemen</i> , 1(4), 351-357.  E-ISSN:2985-6590, P-ISSN: 2985-6604	Variabel Independent : Gaya Kepemimpinan (X1) <b>Kompensasi (X2)</b>  Variabel Dependent : <b>Semangat Kerja</b>	1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja 2. <b>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja</b>
19.	Setiawan, D., Khairuddin, H., & Indriani, L. (2023).	<b>Variabel Independent : Kompensasi (X1)</b>	1. <b>Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja</b>

	<p><i>Amnesia (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia)</i>, 1(3), 145-153.</p> <p>ISSN: 3024-9627</p>	<p><b>Fasilitas kerja (X2)</b></p> <p>Variabel Dependent : <b>Semangat kerja (Y)</b></p>	<p>2. Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja</p>
20.	<p>Syafrizal, R. (2021).</p> <p><i>Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)</i>, 4(2), 1258-1266.</p> <p>E-ISSN: 2599-3410 P-ISSN: 2614-3259</p>	<p>Variabel Independent: <b>Kompensasi (X1)</b> Lingkungan kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependent: <b>Semangat kerja (Y)</b></p>	<p>1. <b>Kompensasi memiliki pengaruh yang negtif dan tidak signifikan terhadap Variabel Semangat Kerja Pegawai</b></p> <p>2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai</p>
21.	<p>Aviani, Susanti, Tanjung, Ratnasari, Langgeng. (2022)</p> <p>Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis</p> <p>ISSN 2797-0566</p>	<p>Variabel Independent : Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) <b>Kompensasi (X3)</b></p> <p>Variabel Dependent: <b>Semangat kerja(Y)</b></p>	<p>1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan</p> <p>2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja</p> <p>3. <b>Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan</b></p>
22.	<p>Wangi, D. S., &amp; Kusumayadi, F. (2024).</p> <p><i>Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan</i>, 1(3), 47-57.</p> <p>P-ISSN : 3047-3845 E-ISSN : 3047-3225</p>	<p>Variabel Independent : Beban Kerja (X1) <b>Komunikasi (X2)</b></p> <p>Variabel Dependent: <b>Semangat Kerja (Y)</b></p>	<p>1. Beban kerja pengaruh signifikan secara partial terhadap Semangat Kerja Pegawai</p> <p>2. <b>Komunikasi pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai</b></p>
23.	<p>Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., &amp; Oktariana, I. W. R. (2024).</p>	<p>Variabel Independent : Budaya Organisasi (X1)</p>	<p>1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja</p>

	<p>Values, 5(2), 418-427 e-ISSN: 2721-6810</p>	<p><b>Komunikasi (X2)</b> Pengembangan Karir (X3)</p> <p>Variabel Dependent : <b>Semangat Kerja (Y)</b></p>	<p>2. <b>Komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja</b></p> <p>3. Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap semangat kerja</p>
24.	<p>Astuti, W., &amp; Indra, N. (2024). <i>Jurnal Bintang Manajemen</i>, 2(3), 115-125. e-ISSN : 2963-48-30 p-ISSN : 2963-6035</p>	<p>Variabel Independent : <b>Komunikasi (X1)</b> Motivasi (X2)</p> <p>Variabel Dependent : <b>Semangat kerja (Y)</b></p>	<p>1. <b>Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja</b></p> <p>2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.</p> <p>3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja</p>
25.	<p>Taufik, M., &amp; Mulyadin, M. (2023). <i>Jurnal Bintang Manajemen</i>, 1(4), 15-24. E-ISSN : 2963-4830; P-ISSN : 2963-6035</p>	<p>Variabel Independent : <b>Komunikasi (X1)</b> Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependent : <b>Semangat kerja (Y)</b></p>	<p>1. <b>Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja</b></p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja</p>
26.	<p>Husna, A., &amp; Yusuf, M. (2023). <i>Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis</i>, 6(2), 100-105. ISSN:2354-970X</p>	<p>Variabel Independent : <b>Komunikasi (X1)</b> Lingkungan kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependent : <b>Semangat Kerja (Y)</b></p>	<p>1. <b>Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja</b></p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja</p>
27.	<p>Syahputra, M. F. (2024).</p>	<p>Variabel Independent: <b>Komunikasi (X1)</b></p>	<p>1. <b>Komunikasi secara positif dan signifikan</b></p>

	<p><i>Journal economics and strategy</i>, 5(1), 110-118.</p> <p>E-ISSN : 2745-6544</p>	<p>Motivasi (X2)</p> <p>Variabel Dependent: <b>Semangat Kerja (Y)</b></p>	<p><b>terhadap semangat kerja pegawai</b></p> <p>2. Motivasi secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai</p>
28.	<p>Mukminin, A., &amp; Muthiah, H. (2024).</p> <p><i>Jurnal Ekonomi Revolusioner</i>, 7(6).</p> <p>ISSN : 24410685</p>	<p>Variabel Independent: <b>Komunikasi (X1)</b> Motivasi (X2)</p> <p>Variabel Dependent: <b>Semangat kerja (Y)</b></p>	<p><b>1. Komunikasi kerja berpengaruh signifikan semangat kerja pegawai</b></p> <p>2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja</p>
29.	<p>Puspa, D. T., Arianty, A. A. A., &amp; Susanti, L. E. (2023).</p> <p><i>Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis</i>, 2(10), 2170-2182.</p> <p>E-ISSN: 2828-3325</p>	<p>Variabel Independent: Kepemimpinan (X1) <b>Komunikasi (X2)</b></p> <p>Variabel Dependent: <b>Semangat kerja (Y)</b></p>	<p>1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan</p> <p>2. <b>Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan</b></p>
30.	<p>Matdiasih, R., Rahmawati, E. D., &amp; Hastuti, I. (2023).</p> <p><i>Transformasi: Journal of Economics and Business Management</i>, 2(3), 136-147.</p> <p>e-ISSN: 2964-0911 P-ISSN: 2964-1667</p>	<p>Variabel Independent: Kompensasi (X1) Motivasi (X2) <b>Komunikasi (X3)</b> Beban kerja (X4)</p> <p>Variabel Dependent: <b>Semangat kerja (Y)</b></p>	<p>1. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja Karyawan</p> <p>2. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja Karyawan</p> <p>3. <b>Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja Karyawan</b></p>

			4. Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan
31.	Herdiyansyah, J. D., Indartini, M., & Herawati, N. R. (2021).  <i>JAMER: Jurnal Akuntansi Merdeka</i> , 2(2), 63-68.  ISSN : 2723-4843	Variabel Independent :  Motivasi (X1) Komunikasi (X2) Lingkungan Kerja (X3)  Variabel Dependent: <b>Semangat Kerja Pegawai (Y)</b>	1. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja 2. <b>Komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja</b> 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
32.	Hakim, A., Utari, W., & Hartati, S. (2022).  <i>Jurnal Manajemen Dirgantara</i> , 15(1), 54-61.  ISSN: 2252-7451	Variabel Independent: <b>Kepuasan kerja (X1)</b> Lingkungan kerja (X2) Kepemimpinan (X3)  Variabel Dependent: <b>Semangat kerja (Y)</b>	1. <b>Kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada semangat kerja pegawai</b> 2. Lingkungan berpengaruh signifikan pada semangat kerja pegawai 3. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan pada semangat kerja pegawai
33.	Darmawan, I. K. W., Suartina, I. W., & Kawiana, I. G. P. (2022).  <i>WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata</i> , 2(3), 718-728.  e-ISSN: 2774-7085	Variabel Independent : <b>Kepuasan kerja (X1)</b>  Variabel Dependent: <b>Semangat kerja (Y)</b>  Variabel Mediasi : OCB (Z)	1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior 2. <b>Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat kerja karyawan.</b> 3. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif

			<p>signifikan terhadap Semangat kerja karyawan di Casa Dasa Boutique Hotel</p> <p>4. Organizational Citizenship Behavior memediasi kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan.</p>
34.	<p>Andari, N. L. G. R., &amp; Aristana, I. N. (2021).</p> <p><i>Journal Research of Management</i>, 3(1), 95-104.</p> <p>e-ISSN 2716- 4381</p>	<p>Variabel Independent : Displin Kerja (X1) <b>Kepuasan Kerja (X2)</b></p> <p>Variabel Dependent : <b>Semangat Kerja (Y)</b></p>	<p>1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan</p> <p>2. <b>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan</b></p>
35.	<p>Indrawaty, L., Zunaidah, Z., &amp; Santati, P. (2024).</p> <p><i>Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management</i>, 4(1), 85-100.</p> <p>p-ISSN : 2775-3379 e-ISSN : 2775-8710</p>	<p>Variabel Independent : <b>Kepuasan Kerja (X1)</b></p> <p>Variabel Dependent : <b>Semangat Kerja (Y)</b></p>	<p><b>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja</b></p>
36.	<p>Taslim, D., Fajrillah, F., &amp; Hasyim, S. (2021).</p> <p><i>Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Digital</i>, 1(1), 20-36.</p> <p>e-ISSN: 9999-9999</p>	<p>Variabel Independent: Motivasi Kerja (X1) <b>Kepuasan kerja (X2)</b></p> <p>Variabel Dependent : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada</p> <p>2. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.</p> <p>3. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada melalui semangat kerja.</p>

		Mediasi : <b>Semangat Kerja (Z)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>5. <b>Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan</b></li> <li>6. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada melalui semangat kerja.</li> <li>7. Motivasi, kepuasan kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
37.	<p>Sartono, S., &amp; Amalia, I. (2024).</p> <p><i>BEMJ: Business, Entrepreneurship, and Management Journal</i>, 3(1), 29-37.</p> <p>E-ISSN : 2963-4539</p>	<p>Variabel Independent : <b>Kepuasan Kerja (X1)</b> Budaya Organisasi (X2)</p> <p>Variabel Dependent: <b>Semangat kerja</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja</b></li> <li>2. Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja</li> </ol>
38.	<p>Sianturi, I. T. P., &amp; Silaen, S. M. (2021).</p> <p><i>Dinasti International Journal of Digital Business Management</i>, 2(4), 603-617.</p> <p>E-ISSN : 2715-4203, P-ISSN : 2715-419X</p>	<p>Variabel Independent : <b>Communication (X1)</b> <b>Compensation (X2)</b></p> <p>Variabel Dependent : <b>Spirit at work (Y)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Compensation has a positive and significant impact on spirit at work</b></li> <li>2. <b>The communication has a positive and significant impact on the spirit at work</b></li> </ol>

39.	<p>Nisa, C., Lumbanraja, P., &amp; Harahap, R. H. (2022)</p> <p><i>International Journal Of Humanities Education and Social Sciences</i>, 2(3).</p> <p>E-ISSN: 2808-1765</p>	<p>Variabel Independent : Effect of Incentives (X1) <b>Job Satisfaction (X2)</b></p> <p>Variabel Dependent : Performance Employees (Y)</p> <p>Variabel Mediasi : <b>Spirit of work (Z)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>The results showed that incentives had a positive and insignificant effect on employee performance.</i></li> <li>2. <i>Job satisfaction has a positive and insignificant effect on employee performance</i></li> <li>3. <i>Work morale has a positive and significant effect on employee performance</i></li> <li>4. <i>Incentives have a positive and significant effect on work morale,</i></li> <li>5. <i>Job satisfaction has a positive and significant effect on work morale</i></li> <li>6. <i>Incentives and job satisfaction have a positive and significant effect on performance employees through the spirit of work</i></li> </ol>
40.	<p>Pibriari, N. P. W., Suthanaya, I. P. B., Nugraha, S., &amp; Sumerta, I. K. E. (2023).</p> <p><i>Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel</i>, 7(1), 277-299.</p> <p>P-ISSN: 2614-5510 E-ISSN: 2655-8173</p>	<p>Variabel Independent : Communication (X1) Motivation (X2)</p> <p>Variabel Dependent : Employee Spirit (Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b><i>Communication partially has a positive and significant impact on employee morale</i></b></li> <li>2. <i>Motivation partially has a positive and significant influence on employee morale</i></li> </ol>

### C. Kerangka Pemikiran

## 1. Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai

Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbalan jasa dari organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya atau telah mencapai target yang ditetapkan. Teori harapan (expectancy theory) yang berasal dari Vroom (1964) menyatakan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Dalam bentuk yang lebih praktis, teori harapan menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang lebih tinggi ketika mereka yakni usaha tersebut akan menghasilkan penghargaan organisasional seperti bonus, kenaikan imbalan kerja atau promosi dan penghargaan-penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan pribadi karyawan. Pengaruhnya apabila kompensasi yang diberikan kepada pegawai semakin banyak maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai DPU Kabupaten Banyumas

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu (Wibowo, 2024), Gee, (2021), (Handayani dkk., 2024), Nisa (2023), Sipahutar dkk., (2022), Adrizal (2020), Ndraha (2021), Kusnadi (2024), Khasanah dkk., (2024), Yanti dkk., (2024), Saputra dkk., (2023), Mangare dkk., (2023), Wahyono (2023), Hartawan dkk., (2023), Setiawan (2023), Ndruru (2022) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

## **2. Komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai**

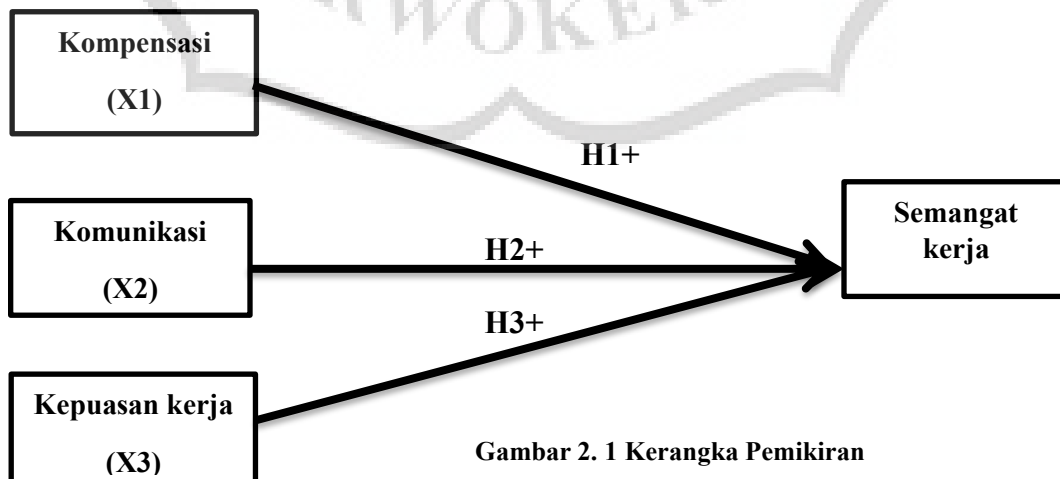
Komunikasi terhadap semangat kerja sangat efektif untuk menghasilkan prestasi kerja bagi pegawai di dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komunikasi kerja yang baik terhadap sesama pegawainya memungkinkan dirinya untuk lebih mudah menyelesaikan pekerja bila dihadapkan dengan pekerjaan – pekerjaan yang lebih menantang. Begitu dengan sebaliknya, apabila kurangnya komunikasi kerja terhadap sesama pegawai maupun pemimpin kerja membuat dirinya kesulitan dalam menyelesaikan tugas selama berada di dalam organisasi karena pada dasarnya manusia saling membutuhkan. (Apenida dkk., 2021). Teori harapan (expectacy theory) yang berasal dari Vroom (1964) menjelaskan bahwa dengan adanya komunikasi yang baik antar sesama pegawai dan sikap saling menghargai satu sama lain akan menimbulkan iklim kerja yang baik di dalam perusahaan atau instansi, sehingga hal ini diharapkan bisa berdampak baik dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu (Wangi & Kudumayadi, 2024), (Widyawati & Rismawan, 2024), (Astuti & Indra, 2024), (Taufik & Mulyadin, 2023), (Husna & Yusuf, 2023), (Syahputra, 2024), (Mukminin & Hanifah, 2024), (Puspa dkk., 2023), (Matdiasih, 2023) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

## **3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai**

Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan dapat mempengaruhi karyawan yang membuat karyawan merasa memberikan usaha terbaik dan berjuang untuk mencapai suatu perusahaan. (Darmawan dkk., 2022). Teori harapan (*expectacy theory*) yang berasal dari Vroom (1964) menyatakan bahwa sebuah organisasi atau perusahaan yang memiliki karyawan dengan kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja, pun kinerja yang baik pula. Namun sebaliknya jika kepuasan kerja tidak dimiliki karyawan, hal tersebut memungkinkan karyawan memiliki semangat kerja yang rendah pula. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu Hakim dkk., (2022), Darmawan dkk., (2022), Qatrunnada (2024), Taslim dkk., (2021), (Sartono & Amalia, 2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum

H2 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum

