

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran karyawan (Sumber Daya Manusia) di dalam organisasi merupakan modal awal dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan di mana semangat kerja karyawan sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Semangat kerja karyawan menyangkut kebutuhan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman serta kedudukannya yang lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan seperti misalnya peluang untuk maju di dalam organisasi agar pegawai merasa bangga atas profesinya dan bersemangat dalam bekerja. Semangat kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan mudah menyerah pada saat mengalami kesulitan, namun sebaliknya jika karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka dapat dipastikan akan berusaha mengatasi kesulitan yang dihadapi berkenaan dengan tugas atau pekerjaannya (Martana, 2018).

Semangat kerja dapat menunjukkan sejauh mana karyawan memiliki niat dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Turunnya semangat kerja penting untuk diketahui oleh setiap perusahaan karena dengan mengetahui penyebab turunnya semangat kerja, sehingga dapat diambil tindakan-tindakan untuk pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin (Arraniri, 2018). Agar karyawan selalu bersemangat dalam bekerja maka diperlukan peningkatan kemampuan karyawan, motivasi kerja dan

lingkungan kerja yang aman. Berikut merupakan target dan pencapaian pada Koperasi Lumbung Sari Sedana seperti pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Target dan Pencapaian
Koperasi Lumbung Sari Sedana Tahun 2019-2022

No	Tahun	Target	Pencapaian	%
1	2019	1.500.000.000	1.556.335.259	103,80
2	2020	1.500.000.000	1.056.320.141	70,40
3	2021	1.500.000.000	1.006.785.962	67,10
4	2022	1.500.000.000	1.000.510.882	66,70

Sumber: Koperasi Lumbung Sari Sedana, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa target dan pencapaian target pada Koperasi Lumbung Sari Sedana dari tahun 2019 sampai tahun 2021 mengalami penurunan yang signifikan. Hal ini dapat dilihat dari tahun 2019 pencapaian target mampu melampaui target, dan persentase pencapaian sudah sebesar 103,80%. Tahun 2020 semua target belum dapat tercapai, bahkan persentase pencapaian menurun dan lebih rendah dari tahun 2019. Pada tahun 2021 juga mengalami hal sama, target yang diinginkan tidak dapat dicapai serta persentase pencapaian semakin menurun dan lebih rendah dari tahun 2020. Kemudian, pada tahun 2022 juga mengalami penurunan, dimana target yang diinginkan tidak dapat dicapai serta persentase pencapaian semakin menurun dan lebih rendah dari tahun 2021. Kondisi ini mengindikasikan terdapat permasalahan terkait semangat kerja karyawan yang menurun. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja karyawan.

Pelatihan sebagai salah satu upaya dalam mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual serta kepribadian seseorang. Oleh sebab itu, mendapatkan hasil yang maksimal dalam

pengembangan karyawan dibutuhkan program pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai dapat mengetahui apa tujuan dari pelatihan yang dijalankannya. Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik, 2017)

Pelatihan merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang sedang dihadapi oleh organisasi besar. Dengan melakukan pelatihan karyawan akan memiliki kemampuan kerja yang baik, sehingga mereka memiliki semangat kerja yang tinggi. Adanya program pelatihan yang dilakukan, diharapkan karyawan dapat meminimalkan kesalahannya dalam melakukan pekerjaan. Maka dari itu untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam melakukan taksiran, dituntut adanya kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan dan peningkatan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya (Simamora, 2016).

Pelatihan kerja yang telah dilaksanakan oleh Koperasi Lumbung Sari Sedana untuk meningkatkan pengetahuan teori dan kemampuan kerja karyawan yaitu dilaksanakannya pelatihan komputer, Bahasa Inggris, cara mengenal uang palsu, pelayanan kredit, *teller* otomatis, pelayanan tabungan, akuntansi, perpajakan, cara membuat laporan pengurus dan badan pengawas, pengelolaan koperasi, manajemen keuangan, dan penataan dana perlindungan bersama (asuransi untuk para anggota).

Hasil temuan yang dilakukan oleh Pakpahan (2017) yang ditunjang oleh Simamora (2016) dan Debora (2018) menyatakan bahwa pelatihan bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Tetapi berbeda dengan hasil temuan Puspitasari (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Semangat kerja karyawan tidak akan muncul dengan sendirinya dari dalam diri karyawan tetapi didukung oleh beberapa faktor salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berpengaruh terhadap semangat kerja (Rizky, 2018). Pemberian motivasi adalah sebagai salah satu bentuk dorongan agar karyawan bersemangat untuk melaksanakan tugas sesuai dengan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. (Ardani, 2018) menyatakan bahwa bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang ditetapkan.

Manajemen berusaha untuk memotivasi karyawan agar mampu bekerjasama dalam melaksanakan tugas masing-masing dengan harapan agar semangat kerja dapat ditingkatkan. Hal ini sesuai dengan penelitian Ardani (2018) menyatakan manajemen berusaha memotivasi karyawan dengan memberi penghargaan agar semangat kerja karyawan meningkat. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan diantaranya motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik. Motivasi non finansial yaitu dorongan yang diberikan kepada karyawan yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri (Martana, 2018).

Untuk memotivasi karyawannya Koperasi Lumbung Sari Sedana telah melaksanakan motivasi finansial berupa gaji, upah, bonus dan motivasi non finansial berupa pendidikan dan pelatihan, dan jaminan sosial untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil temuan yang dilakukan oleh Dharmayanti, dkk (2021) yang ditunjang oleh temuan Arraniri dan Izatunnisa (2018), Syamsudin dan Bachtiar (2018) menyatakan bahwa motifasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, sedangkan Noor, dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik dalam berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Mendonca, 2022:167). Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan merasa sehat, aman dan nyaman dan juga dapat melaksanakan kegiatan dengan optimal. Lingkungan kerja yang kurang baik menuntut karyawan serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja yang mendukung akan memunculkan semangat bagi karyawan. Karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik karena terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman, Jadi fasilitas kerja dapat dijadikan sarana dalam meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja juga memberikan efek di dalam suatu instansi. Seorang karyawan akan semangat dalam bekerja apabila lingkungan kerja yang kondusif, sehat, aman, dan nyaman akan mendorong kinerja instansi

tersebut, sehingga pencapaian tujuan instansi menjadi lebih efektif dan efisien (Pakpahan, 2017).

Dapat kita ketahui sarana dan prasarana yang ada pada Koperasi Lumbung Sari Sedana yaitu komputer, laptop, printer, AC, lampu, meja, kursi, wifi dan toilet. Dengan adanya sarana dan prasarana tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Hasil temuan yang dilakukan oleh Syafrina dan Lestari (2019) yang ditunjang oleh temuan Mendonca (2022), Dewi, dkk (2021) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, sedangkan Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Kondisi suatu koperasi dapat berpengaruh atau tidak hanya terhadap sektor finansial tetapi juga terhadap semangat kerja karyawan. Terwujudnya semangat kerja karyawan hal ini berarti karyawan dapat melakukan pekerjaan secara giat, dan hasil kerja karyawan diharapkan dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Maju mundurnya usaha koperasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawannya, karena karyawan merupakan *asset* utama perusahaan. Untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan Koperasi Lumbung Sari Sedana telah mengadakan pelatihan, karena tanpa adanya pendukung pelatihan maka karyawan dalam melaksanakan tugas akan mengalami hambatan baik pekerjaan yang menyangkut teori maupun praktek. Adanya pelatihan karyawan akan mempengaruhi kemampuan kerja. Karyawan yang mempunyai kemampuan kerja akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya.

Selain pelatihan kerja faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan Koperasi

Lumbung Sari Sedana masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Rendahnya motivasi kerja karyawan karena kurangnya pemahaman perusahaan terhadap kebutuhan penghargaan yang diharapkan untuk mendorong semangat kerjanya belum pernah diterima dari koperasi sehingga menurunkan semangat kerja karyawan.

Lingkungan Kerja juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan semangat kerja karyawan menjadi menurun. Lingkungan kerja pada Karyawan Koperasi Lumbung Sari Sedana belum sesuai dengan yang diharapkan.

1.2 Pokok Permasalahan

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Badung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Badung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Badung.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Badung.

1.4 Kegunaan Penelitian

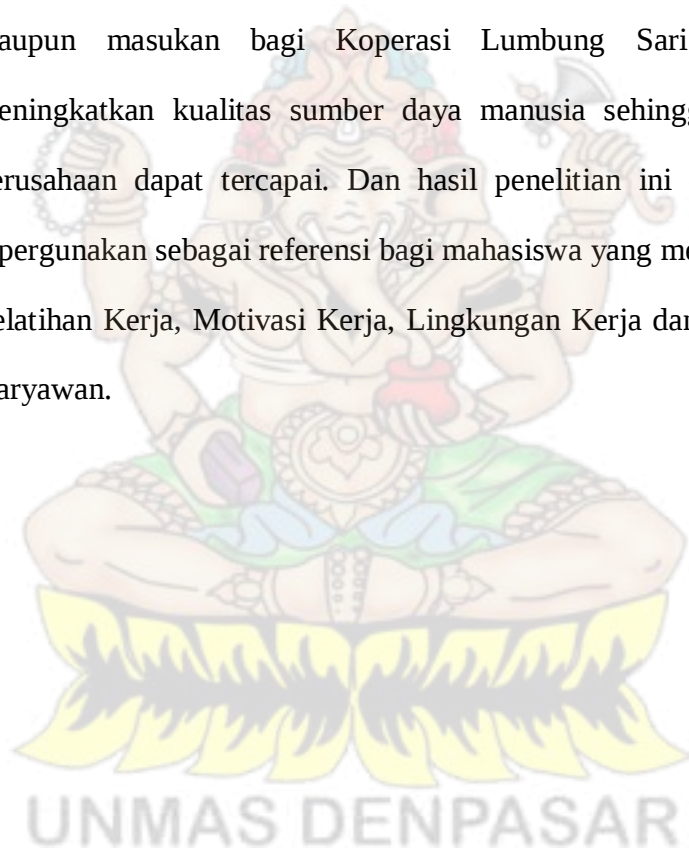
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan agar mahasiswa mampu untuk mengaplikasikan teori-teori yang selama ini diperoleh di bangku kuliah, dengan kenyataan yang ada dilapangan dan untuk mengembangkan kajian ilmiah dalam pengembangan media pembelajaran.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan maupun masukan bagi Koperasi Lumbung Sari Sedana dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Dan hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi bagi mahasiswa yang mengambil masalah Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Goal Setting Theory*

Landasan teori merupakan sebuah konsep dengan pernyataan yang tertata rapi dan sistematis juga memiliki variabel yang kuat dalam penelitian. Landasan teori memuat teori-teori hasil penelitian, dimana teori dan hasil penelitian ini digunakan sebagai kerangka teori penelitian untuk menyelesaikan penelitian.

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 (Arsanti, 2017), telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2017).

Capaian atau tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu

memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berpikir cara pencapaian tujuan tersebut (Ginting, 2017:11).

2.1.2. Pelatihan Kerja

1) Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga professional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik, 2017). Pelatihan merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang sedang dihadapi oleh organisasi besar. Dengan pelatihan karyawan akan memiliki kemampuan kerja yang baik, sehingga mereka memiliki semangat kerja tinggi (Simamora, 2016).

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Berdasarkan penjelasan Rivai (2018:225-226), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan penelitian, dan lingkungan yang menunjang. Faktor -faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

- a) Efektivitas biaya
- b) Materi program yang dibutuhkan

- c) Prinsip – prinsip pembelajaran
- d) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- e) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- f) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

3) Tujuan Pelatihan Kerja

Tujuan pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun berdasarkan penjelasan Handoko (2016:103), ada dua tujuan utama dalam melakukan pelatihan karyawan diantaranya adalah :

- a) Pelatihan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
- b) Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran- sasaran kerja yang telah ditetapkan.

4) Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:47), mengatakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam pelatihan:

a) Instruktur

Pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill maka pelatih yang dipilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya.

b) Peserta

Tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

c) Materi

Materi pelatihan harus up to date agar peserta selalu memahami masalah

yang terjadi pada kondisi sekarang.

d) Metode

Metode akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan SDM yang efektif.

e) Tujuan

Tujuan yang ditentukan khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan ketetapan sasaran.

f) Sasaran

Sasaran harus ditentukan dengan kriteria terinci dan terukur.

2.1.3. Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berpengaruh terhadap semangat kerja (Rizky, 2018). Motivasi dapat dijadikan sebagai pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang maksimal. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan begitu pula sebaliknya. Motivasi merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Hal ini berarti bagi peningkatan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Januarta, dkk, 2022).

2) Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi menurut Umar (2016:117) dibagi menjadi dua bagian, yaitu sebagai berikut:

- a) Material *incentive* adalah pendorong yang dapat dinilai dengan uang (*financial*) seperti upah, gaji, bonus, dan tunjangan.

- b) Non material *incentive* adalah pendorong yang tidak dapat dinilai dengan uang (*financial*), seperti penempatan yang tepat, latihan sistematis, promosi yang obyektif, penghargaan hasil kerja, keselamatan kerja, kondisi lingkungan kerja, kondisi perlengkapan, peralatan penunjang aktivitas kerja, fasilitas rekreasi, penjaga kesehatan dan perumahan.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Umar (2016:218) ada 2 faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu:

- a) Faktor pemaas atau intrinsik, antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, pengembangan karir dan tanggung jawab.
- b) Faktor pemeliharaan atau ekstrinsik, antara lain kompensasi, kondisi kerja, rasa aman dan selamat, status, *supervise*, hubungan antar manusia, kebijakan perusahaan. Untuk meningkatkan motivasi maka manajer harus menghilangkan rasa ketidakpuasan atau persahabatan, artinya adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini dapat dengan cara bekerja sama dengan orang lain, membuat kawan di tempat kerja, sosialisasi.

4) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2018:73) indikator-indikator motivasi kerja dari teori Maslow adalah :

- a) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk sandang, pangan dan perumahan karyawan.
- b) Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan keamanan karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

- c) Kebutuhan rasa memiliki yaitu kebutuhan karyawan untuk merasa memiliki perusahaan.
- d) Kebutuhan penghargaan yaitu kebutuhan karyawan terhadap jabatan penghargaan atas prestasi kerjanya.
- e) Kebutuhan pengembangan diri yaitu kebutuhan karyawan terhadap pengembangan karyawan.

2.1.4. Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mendonca (2022:167) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Seorang karyawan akan semangat dalam bekerja apabila lingkungan kerja yang kondusif, sehat, aman, dan nyaman akan mendorong kinerja instansi tersebut, sehingga pencapaian tujuan instansi menjadi lebih efektif dan efisien (Pakpahan, 2017).

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Menurut Thamrin (2016:4) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Penerangan

Penerangan disini bukanlah terbatas dengan penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan sangat membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi pekerjaan menentukan ketelitian.

b) Temperatur

Lingkungan kerja dapat dirasakan manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satunya faktor yaitu suhu udara dalam ruangan kerja. Dimana faktor ini merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen instansi agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.

c) Kelembapan di tempat kerja

Jika keadaan temperature udara sangat dingin akan menimbulkan pengurangan panas tubuh.

d) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan dapat mengganggu seseorang dalam pekerjaannya, dengan adanya kebisingan ditempat kerja maka karyawan tidak akan konsentrasi dalam bekerja.

e) Tata warna di tempat kerja

Tata warna di tempat kerja perlu direncanakan sebaik mungkin, karena kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

f) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berkaitan dengan tata warna, tata letak, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

g) Musik di tempat kerja

Dalam perusahaan bila musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa musik.

h) Keamanan di tempat kerja

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dalam

bekerja bila keamanan di lingkungan kerja dapat dijaga.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:71) indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari:

a) Lampu penerangan tempat kerja dan jendela tempat kerja

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

b) Tata warna dan dekorasi

Selain warna dapat merangsang emosi atas perasaan, warna ternyata juga bisa memantulkan sinar yang diterimanya, adapun banyak atau sedikitnya pantulan dari sinar tersebut itu tergantung dari macam warna itu sendiri. Dekorasi ada kaitannya dengan tata warna yang baik, oleh karena itu dekorasi tidak hanya mencakup hiasan ruangan kerja saja akan tetapi harus diperhatikan cara mengatur letak, susunan dan tata warna perlengkapan yang akan dipasang atau diatur didalam ruangan kantor.

c) Suara musik dan mesin

Pada umumnya mengerjakan sebuah pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan bisa dilakukan dengan lancar dan efisien sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja yang meningkat.

d) Suhu udara dan kelembaban udara

Pegawai akan sulit bekerja dengan baik, jika mereka bekerja dalam ruang kantor udaranya pengap, panas, sehingga sulit bernafas.

2.1.5. Semangat Kerja Karyawan

1) Pengertian Semangat Kerja Karyawan

Semangat Kerja adalah keadaan yang menyangkut hasil kerja dan rasa aman dalam melaksanakan tugas dan kepuasan pribadi serta rasa bangga atas profesinya (Handoko, 2016:89). Semangat kerja yang dapat terlihat apabila karyawan nampaknya merasa senang, optimal terhadap semua kegiatan-kegiatan dan tugas-tugas serta ramah tamah satu sama lain dan melakukan pekerjaannya dengan sukarela tanpa paksaan. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila karyawan nampak tidak puas, lekas marah, tidak suka membantu, gelisah dan pesimis terhadap tugas dan pekerjaannya.

2) Indikator Semangat Kerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2016) beberapa indikator untuk mengukur semangat kerja yaitu:

a) Produktivitas karyawan

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

a) Tingkat absensi

Tingkat absensi yang rendah merupakan salah satu indikasi meningkatkan semangat kerja karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.

b) Tingkat perpindahan karyawan (*Labour Turn-Over*)

Tingkat karyawan keluar masuk yang menurun merupakan salah satu

indikasi meningkatkan semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

c) Kerusakan

Naiknya kerusakan dapat menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja.

d) Kegelisahan karyawan

Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan kesah yang di ungkapkan di antara sesama karyawan.

e) Tuntutan dari karyawan

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana di tahap tertentu akan menimbulkan pengajuan tuntutan.

f) Pemogokan kerja oleh karyawan

Pemogokan merupakan bentuk perwujudan dan ketidakpuasan dan kegelisahan, apabila hal ini sudah memuncak dan tidak tertahan lagi maka akan menimbulkan tuntutan, dan jika tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Menurut Simamora (2016) menyatakan tingkat pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, semakin sering pelaksanaan program, pelatihan maka semakin baik semangat kerja karyawan. Pramantara dan Sunny (2022) menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan, karena jika pelaksanaan pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka semangat kerja pegawai akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Ardani (2018) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, apabila perhatian dan hubungan baik dari manajemen perusahaan terhadap kebutuhan, lingkungan dan penghargaan sehingga karyawan akan berusaha meningkatkan kemampuan kerjanya, berusaha mengembangkan diri serta menimbulkan Semangat Kerja Karyawan. Dharmayanti, dkk (2021) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, karena motivasi kerja sangat penting dilaksanakan dalam organisasi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan mendorong karyawan agar semangat kerja meningkat.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Menurut Syamsudin dan Bachtiar (2018) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Menurut Dewi, dkk (2021) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, karena jika lingkungan kerja kondusif dan harmonis maka karyawan akan semakin termotivasi dan lebih bersemangat lagi untuk bekerja karena karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan yang menjadi rujukan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Simamora (2016), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah Pekanbaru”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah Pekanbaru, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah Pekanbaru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian ini adalah Pelatihan Kerja sebagai (X1), dan Semangat Kerja Karyawan (Y). Perbedaan dari penelitian ini adalah tempat penelitian dimana pada penelitian sekarang adalah Koperasi dan variabel.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Pramantara dan Sunny (2022), yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Pelatihan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Seniman Coffe Studio di Ubud”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji regresi dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, dan Pelatihan kerja berdasarkan hasil uji regresi dapat disimpulkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Seniman Coffe Studio di Ubud. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian yang sama yaitu analisis regresi linier berganda, dan Semangat Kerja Karyawan sebagai variabel (Y). Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) dan Pelatihan (X2), penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja (X1), Motivasi

Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Pakpahan (2017), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Medan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Medan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Semangat Kerja Karyawan (Y). Perbedaan pada penelitian sekarang adalah menggunakan Motivasi Kerja sebagai (X2), Lingkungan Kerja sebagai (X3) dan lokasi penelitian yang berbeda.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha, dkk (2022), yang berjudul “Pengaruh Penempatan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda sebagai Teknik analisis data. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan Teknik analisis regresi linier

berganda dan Semangat Kerja Karyawan sebagai (Y). Perbedaan dari penelitian ini adalah penelitian terdahulu menggunakan Penempatan (X1), Pelatihan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) sedangkan penelitian sekarang menggunakan Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dan tempat penelitian yang berbeda.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Ardani (2018), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Ananda Denpasar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Ananda Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian ini menggunakan variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2) dan Semangat Kerja Karyawan (Y). Perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas yaitu Pelatihan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Dharmayanti, dkk (2021), yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan

Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda dan variabel Semangat Kerja Karyawan sebagai (Y). Perbedaan dari peneliti terdahulu yaitu menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2) dan Motivasi (X3) sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dan lokasi penelitian berbeda.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Syamsudin dan Bachtiar (2018), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Produksi Karyawan pada PT. Utama Gas Multi Perkasa Cabang Serang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Utama Gas Multi Perkasa Cabang Serang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variabel Motivasi Sebagai (X2) dan Semangat Kerja Karyawan sebagai (Y). Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat dengan variabel Lingkungan Kerja (X3).
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Debora (2018), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah Pekan Baru”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variabel Pelatihan Sebagai (X1), dan Semangat Kerja Karyawan sebagai (Y). Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, dan tempat penelitian yang berbeda.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2021), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia-Tulangan Sidoarjo”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Pengawasan berpengaruh Positif terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia- Tulangan Sidoarjo. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian ini yaitu menggunakan Semangat Kerja Karyawan sebagai (Y). perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel Lingkungan Kerja (X1), Stress Kerja (X2), dan Pengawasan (X3) sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), teknik analisis data yang digunakan berbeda dan lokasi penelitian berbeda.

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah, dkk (2019), yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian ini yaitu menggunakan variabel Lingkungan Kerja sebagai (X3), dan Semangat Kerja Karyawan sebagai (Y). Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel Motivasi sebagai (X1) dan Komunikasi sebagai (X2), sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja sebagai (X2) dan tempat penelitian yang berbeda.
- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Sukmana (2019), yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bagian Administrasi PT. Akebono Brake Astra Indonesia.”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil uji regresi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, Motivasi Kerja berdasarkan hasil uji regresi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan Motivasi Kerja (X2), dan Semangat Kerja Karyawan (Y). Perbedaan dari

penelitian ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel Disiplin Kerja (X1), Penelitian sekarang menggunakan variabel Pelatihan Kerja sebagai (X1) Dan tempat penelitian yang berbeda

- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Fransisca (2019), yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Perseroan) Kota Kediri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variabel Motivasi sebagai (X2), dan Semangat Kerja Karyawan sebagai (Y). Perbedaan dari penelitian ini adalah penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat dengan variabel Pengembangan Karir (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2), sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel pelatihan sebagai variabel (X1).

UNMAS DENPASAR