BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya terdiri dari perencanaan sumber daya mausia, pengadaan, pengarangan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efesien, diharapkan setiap karyawan memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi, sehingga dapat merangkai sikap kerja yang baik (Ilmi, 2020).

Perkembangan yang terjadi di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu organisasi maupun perusahaan akan semakin ketat. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam persaingan suatu bisnis. Dikatakan bahwa perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik akan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia juga menentukan kualitas dan masa depan perusahaan tersebut (Wardani, 2016). Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Untuk menjalankan sumber daya manusia dibutuhkan tenaga dan bantuan orang lain. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang paling berharga didalam organiasai. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Arianto, 2019).

Menurut Widodo (2017) semangat kerja adalah “mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka

UNMAS DENPASAR

perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan, dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja". Menurut Widodo (2017) demi terwujudnya semangat kerja yang tinggi pada diri karyawan maka perlu adanya perhatian yang optimal agar yang menjadi harapan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi atau perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan organisasi seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan, dan produktivitas yang rendah. Sedangkan menurut Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dari definisi di atas bahwa arti semangat kerja merupakan cermin dan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya *labour turn over*, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Salah Faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kompensasi. Menurut Nasution (2018) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di

UNMAS DENPASAR

dalam hubungan kerja. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.

Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja seorang karyawan, kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dari organisasi atau perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama seorang karyawan (Ardana, dkk, 2019). Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber manusia di dalam satu organisasi adalah aspek kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang baik dan adil akan meningkatkan tingkat semangat kerja dan produktifitas kerja karyawan yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kompensasi finansial adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung seperti gaji, komisi, bonus atau insentif dan pembagian laba keuntungan. Serta kompensasi finansial tidak langsung seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun, asuransi tenaga kerja, liburan cuti dan fasilitas kantor lain seperti kendaraan dan ruang kantor. Menurut Mulyadi (2017), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

UNMAS DENPASAR

(a) meningkatkan kesejahteraan karyawan, (b) memotivasi karyawan, (c) Peningkatan kinerja (d) memperoleh karyawan yang bermutu.

Dalam Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan akan membuat karyawan termotivasi sehingga terdorong untuk bekerja lebih baik. Kompensasi mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan atau instansi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan karena salah satu tujuan utama seorang untuk bekerja adalah dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dari kompensasi yang diterima karyawan pada perusahaan (Puspitawati: 2024).

Dengan adanya pemberian kompensasi yang layak dan adil diharapkan para karyawan memiliki semangat kerja yang baik dalam menjalankan tugasnya dan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan, baik itu kompensasi finansial maupun non finansial yang sangat penting perannya dalam memotivasi karyawan dan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam organisasi tersebut. Menurut Mondy (2021) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai penganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

UNMAS DENPASAR

Temuan hasil penelitian sebelumnya dari Ndruru (2022), Dewi, dkk (2023), Kurnia, dkk (2022), dan Yudha, dkk (2021). Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan

oleh Sipahutar (2022). Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Menurunnya semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi. Menurut Robbins (2018). Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Karyawan yang kurang termotivasi dapat bersikap tidak acuh terhadap pekerjaan, pengaturan yang buruk, sering absen dan masalah lainnya. Hal ini membuktikan pentingnya masalah motivasi di dalam organisasi. Menurut Puspitawati, (2024) motivasi adalah "proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya yang menuju pencapaian tujuan".

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa untuk semangat dalam bekerja dalam diri karyawan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan terlihat dari bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia menginginkan sesuatu, maka ia akan termotivasi untuk bekerja (Carina, 2024).

UNMAS DENPASAR

Temuan peneliti pada penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sari, dkk (2022), Habeahan, dkk (2022), Reinata, dkk (2023), Indriyani dan Solihin (2022). Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Artinya bahwa seorang karyawan memiliki motivasi yang baik maka semangat kerja tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kuspita (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini memiliki arti bahwa motivasi terhadap semangat kerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika motivasi yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap semangat kerja tersebut.

Faktor lingkungan kerja berpengaruh dimana karyawan itu bekerja (Husnah, dkk. 2018). Menurut Nabawi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaanya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Mangkunegara (2017) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan padanya (Carina, dkk, 2022). Dari uraian ketiga pendapat lingkungan kerja maka

UNMAS DENPASAR

dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja mempengaruhi semangat karyawan, hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunyata dan Indira (2023), Makarim (2023), Justiawal (2023), Septayuda dan Apriyanti (2024) menunjukan dengan hasil penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkanya semangat kerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutiara, dkk (2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja. Artinya lingkungan kerja yang baik, tidak signifikan meningkatkan semangat kerja. Hal ini memiliki arti bahwa lingkungan kerja terhadap semangat kerja berbanding terbalik yang artinya jika lingkungan kerja yang kurang baik yang dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap semangat kerja tersebut.

CV. Cening Bagus adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan khususnya oleh-oleh khas bali, CV. Cening Bagus yang berlokasi di jalan raya Batubulan No. 100x Sukawati Gianyar Bali, dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya melibatkan 59 orang karyawan. CV. Cening Bagus menyadari dan memandang tenaga kerja (SDM) sebagai faktor yang sangat penting dalam menjalankan visi dan misi perusahaan.

UNMAS DENPASAR

Hasil wawancara peneliti dengan HRD pada CV. Cening Bagus Gianyar fenomena yang bekaitan dengan semangat kerja yaitu kurangnya disiplin kerja karyawan yang dapat dilihat dari persentase tingkat absensi karyawan yang masih tinggi. Tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikasi menurunnya semangat kerja karyawan dalam bekerja. Adapun tingkat absensi karyawan pada CV. Cening Bagus Gianyar selama periode bulan januari sampai dengan Desember 2023 dapat disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Persentase Ketidak Hadiran Karyawan
Pada CV. Cening Bagus Gianyar
Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Tingkat absensi karyawan (Hari)	Persentase (%)
1	2	3	4 = 2x3	5	6=5/4x100 %
Januari	59	20	1.180	49	4,15
Februari	59	16	944	42	4,44
Maret	59	19	1.121	55	4,90
April	59	21	1.239	48	3,87
Mei	59	17	1.003	45	4,48
Juni	59	21	1.239	60	4,84
Juli	59	21	1.239	45	3,63
Agustus	59	18	1.026	49	4,77
September	59	18	1.026	57	5,55
Oktober	59	19	1.121	43	3,83
November	59	21	1.239	58	4,68
Desember	59	19	1.121	55	4,90
Jumlah					54,04
Rata-rata					4,50

Sumber: CV. Cening Bagus Gianyar (2023).

Tabel 1.1 menunjukan tingkat persentasi absensi karyawan rata- rata sebesar 4,50%. Sedangkan tingkat persentasi yang ditolerir oleh Manajer organisasi adalah 2%. Menurut Flippo (2016), apabila absensi 0 sampai 2

persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatiam serius dari pihak organisasi. Ini berarti bahwa tingkat absensi pada CV. Cening Bagus Gianyar, ini disebabkan karena karyawan yang datang terlambat saat jam kerja, adanya upacara keagamaan, dan sakit, sehingga dengan hal tersebut menjadikan turunya kinerja karyawan, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya penurunan.

Demikian juga hasil pengamatan peneliti pada CV. Cening Bagus Gianyar, masih ada karyawan tingkat kehadirannya yang kurang tepat waktu ketempat kerja, ada karyawan pada jam istirahat melebihi waktu dalam bekerja. sering terjadi keterlambatan dalam masuk kerja sehingga pekerjaan tidak bisa selesai tepat pada waktu yang ditentukan. Disamping itu pula hasil pengamatan peneliti terhadap beberapa karyawan yang bekerja pada CV. Cening Bagus Gianyar karyawan dalam melaksanakan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan sering menunda nunda pekerjaan dengan sengaja sehingga produktivitas kerja karyawan menurun.

Temuan peneliti fenomena yang berkaitan dengan kompensasi dapat dilihat pada indikator gaji dan insentif. Pemberian kompensasi yang berupa gaji dan insentif yang diterima pada tahun 2023 adalah rata-rata setiap bulan Rp. 2.837.680 hal ini tidak sesuai dengan ketetapan untuk UMK (upah minim Kabupaten) Kabupaten Gianyar UMK yang diputuskan untuk tahun 2024 yaitu sebesar Rp. 2.928.713. Setelah melalui pembahasan dengan Dewan Pengupahan Kabupaten Gianyar, untuk pemberian bonus (insentif) yang diterima tergantung pada pencapaian hasil yang dicapai setiap

UNMAS DENPASAR

bulannya. Sistem pemberian gaji sesuai dengan tingkat pekerjaan yang di pegang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rendahnya kompensasi untuk karyawan CV. Cening Bagus Gianyar sehingga diperkirakan mempengaruhi rendahnya semangat kerja pada CV. Cening Bagus Gianyar.

Selanjutnya permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja yaitu adanya keluhan dari karyawan bahwa karyawan kurang mendapatkan kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*). Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang masih dirasakan kurang. Hal seperti ini dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki prestasi kerja dan rajin dalam bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing, dengan menggunakan semua kemampuan dan keahlian yang mereka miliki sering tidak mendapatkan respon dari perusahaan sehingga berakibat karyawan acuh tak acuh dalam bekerja. Apabila hal ini terus berlanjut maka akan berakibat menurunya semangat kerja karyawan.

Temuan peneliti fenomena yang terkait dengan lingkungan kerja yaitu hubungan karyawan dengan karyawan lainya tidak harmonis. Hal ini dapat dilihat dari adanya keluhan dari konsumen atas pelayanan yang diberikan pada konsumen yang sedang berkunjung, dan tidak adanya kerja sama diantara sesama karyawan yang bekerja pada saat itu sehingga terjadinya konplain pada konsumen. Dan apabila ada paket pengiriman barang souvenir ke luar daerah sering terjadinya keterlambatan pengiriman barang tersebut, hal ini dikarenakan salah satu karyawan bagian pengiriman ada yang jatuh sakit dan tidak masuk kantor. Mereka kurang memiliki inisiatif untuk menangani hal

UNMAS DENPASAR

tersebut dan lepas tanggung jawab. Karena untuk mencapai tujuan perusahaan akan lebih cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankannya.

Berdasarkan hasil penelitian terhadulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada CV. Cening Bagus Gianyar ".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pada CV. Cening Bagus Gianyar?
2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada CV. Cening Bagus Gianyar?
3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada CV. Cening Bagus Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pada CV. Cening Bagus Gianyar.
2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pada CV. Cening Bagus Gianyar.

UNMAS DENPASAR

3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada CV. Cening Bagus Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1) Kegunaan Teoritis
   a) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja.
   b) Bagi peneliti lain, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja.
2) Kegunaan Praktis
   a) Bagi lembaga atau instansi yang lain untuk mengetahui seberapa besar kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh pada semangat kerja. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan semangat kerja.
   b) Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi semangat kerja didalam suatu perusahaan.

UNMAS DENPASAR

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan *(Goal Setting Theory)*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dan Mahennoko, 2019).

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri atau diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan cara berkomunikasi sesama rekan kerjanya sehingga timbulnya semangat kerja dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Menurut (Efni, dkk, 2017) Teori pencapaian sasaran sangat spesifik jika dilihat dari tingkat kesulitan didalam pencapaian sasaran serta umpan

UNMAS DENPASAR

baliknya karena didalam pencapaian mempunyai standar performa yang tinggi. Teori penentuan tujuan mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan tersebut yang berarti seorang individu memutuskan untuk tidak merendahkan atau mengabaikan tujuan tersebut, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan semangat kerja seorang karyawan dalam bekerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai semangat kerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory,* semangat kerja yang baik dalam menyelanggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Menurut Handoko (2021) sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntunan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2021) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang

UNMAS DENPASAR

diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Menurut Handoko (2021) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Mondy dan Noe (2021) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Menurut Hasibuan dan Malayu S.P (2021) mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Pangabean (2019) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

UNMAS DENPASAR

Jadi berdasarkan beberapa pengertian di atas bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

2) Fakor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Mangkunegara dalam Prasetyo (2019) mengemukakan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

a) Faktor Pemerintah

Faktor pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan. Inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menetukan kebijakan kompensasi karyawan.

b) Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan karyawan

Kebijakan dalam menetukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

c) Standard Biaya Hidup Karyawan

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya.

d) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

UNMAS DENPASAR

e) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

f) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kempuan perusahaan dalam membayar gaji atau upah karyawan artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Berdasarkan keenam faktor yang mempengaruhi kompensasi maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan dapat memberikan kompensasi terhadap karyawan sesuai dengan pilihan atau perjanjian antara perusahaan dengan karyawan. Kompensasi yang diberikan dapat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan, sesuai standar biaya hidup karyawan, ukuran perbandingan upah karyawan, sesuai permintaan dan persediaan ataupun berdasarkan kemampua membayar sebuah organisasi atau perusahaan.

UNMAS DENPASAR

3) Indikator Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Mondy dan Noe (2021) menyatakan indikator Kompensasi karyawan yaitu:

a) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, sperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

b) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Dengan kompensasi perusahaan bisa memperoleh atau menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari perusahaan, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul. Menurut Simamora (2020) terdapat empat indikator kompensasi, yaitu :

a). Gaji atau Upah

Gaji merupakan imbalan balas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan. Upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditujukanpada karyawan tertentu, biasanya pada karyawan operasional.

UNMAS DENPASAR

b). Insentif

Insentif merupakan jenis kompensasi yang diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja. Tunjangan merupakan jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

c) Fasilitas

Jenis kompensasi nonfinansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari sumber yang dikemukakan oleh Mondy dan Noe (2021) penggunaan indikator ini diperlukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Dengan menilai gaji atau upah, serta bonus dan insentif, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana berbagai bentuk kompensasi mempengaruhi semangat kerja karyawan di CV. Cening Bagus Gianyar.

2.1.3 Motivasi Kerja

UNMAS DENPASAR

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan dalam diri manusia, yaitu untuk mengambil tindakan, berpikir bahwa tindakan itu dapat memberikan apa yang dibutuhkan atau diharapkan oleh karena itu, jika interaksi seseorang dengan orang lain atau lingkungan dapat mendorongnya

untuk melakukannya, maka akan ada motivasi. Menurut Sarippudin dan Handayani (2019) motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan menurut Winardi (2020) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan yang pada intinya dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif dan negatif. Menurut Malayu (2021) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara memdorong gairah kerja bahwa agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

UNMAS DENPASAR

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dimana menurut (Sedarmayanti 2019) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu seperti faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier*

atau *initrinsic* motivation dan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut juga dengan *disastifer* atau *extrinsic motivation*.

a) *Motivation factor* merupakan faktor yang mampu mendorong individu untuk berprestasi yang bersumber dari dalam individu itu sendiri (*condition intrinsic*).
   (1) Prestasi yang diraih (*achievement*)
   (2) Pengakuan orang lain (*recognition*)
   (3) Tanggung jawab (*responsibility*)
   (4) Peluang untuk maju (*advancement*)
   (5) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*
b) *Maintenance factor* atau disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan sumber daya manusia dengan memberikan kebutuhan seperti:
   (1) Kompensasi.
   (2) Keamanan dan keselamatan kerja.
   (3) Kondisi kerja.
   (4) Prosedur perusahaan.
   (5) Mutu dan supervise teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dengan bawahan.

3) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hendy (2020) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

a) Pencapaian Karyawan

UNMAS DENPASAR

Dengan motivasi kerja yang tinggi akan lebih fokus bekerja mencapai tujuan yang akan dicapainya.

b) Penghargaan Seseorang

Penghargaan seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang lain dapat bekerja lebih baik.

c) Kebutuhan Jasmani

Kebutuhan akan fasilitas asuransi keselamatan kerja yang di berikan oleh Perusahaan.

d) Kebutuhan Fisik

Kebutuhan akan fasilitas yang didapat di tempat kerja, misalnya fasilitas wifi untuk karyawan menyelsaikan tugas di perusahaan.

e) Pelatihan

Upaya untuk memberikan pelatihan agar karyawan memahami dan tetap konsisten dalam bekerja.

Indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Afandi (2018) yaitu sebagai berikut:

UNMAS DENPASAR

a) Balas Jasa

Semua dalam bentuk barang, jasa dan uang, yang merupakan imbalan yang diterima karyawan atas jasanya kepada perusahaan.

b) Pengakuan Dari Atasan

Pernyataan atasan tentang apakah karyawan menerapkan insentif yang diberikan atau ditolak, seperti:

(1) Pujian atas keberhasilan karyawan

(2) Evaluasi kinerja pegawai

c) Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau diinginkan oleh semua orang dalam bekerja, seperti pujian atau keberhasilan karywan, dan penilaian prestasis kerja karyawan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari sumber yang dikemukakan oleh Hendy (2020) dengan mengukur indikator seperti pencapaian karyawan, penghargaan seseorang, kebutuhan jasmani, kebutuhan fisik, dan pelatihan. Penelitian ini dapat mengevaluasi sejauh mana motivasi kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hal ini penting untuk memahami apa yang mendorong karyawan bekerja lebih keras dan bagaimana perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka di CV. Cening Bagus Gianyar.

2.1.4 Lingkungan Kerja

UNMAS DENPASAR

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana sesorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar

karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya (Rahmawa ti 2017). Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (2020) mengemukakan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati dalam Budianto dan Amelia (2019) yang dapat memepengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan atau pegawai diantaranya adalah:

a) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak

UNMAS DENPASAR

menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan kedaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menmenyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karna kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

UNMAS DENPASAR

c) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam peresantase, kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memperngaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan meneimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin akiifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang di butukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelasungan hidup, yaitu untuk proses motebolisme, udara di sekitar di katakana kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

UNMAS DENPASAR

e) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengangu ketenangan bekerja, merusak pendangaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutukan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehinga semangat kerja karyawan meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimpulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak di inginkan getaran mekanis pada umumnya sangat mengangu tubuh karena ketidakteraturnya, baik tidak teratur dalam intensias maupun ferkunesinya. Ganguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila ferkurasinya alam ini bersonisasi dengan ferkurasi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

f) Bau Tidak Sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus

menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air condition yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan baun-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

h) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

i) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

UNMAS DENPASAR

4) Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator–indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019) adalah sebagai berikut :

a) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b) Suhu Udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c) Suara Bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e) Ruang Gerak yang di Perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

UNMAS DENPASAR

f) Kemampuan Bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g) Hubungan Pegawai Dengan Pegawai Lainya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankannya.

Menurut Budiasa (2021) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a) Suasana Kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut

b) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubunganpekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tetunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

c) Tersedianya Fasilitas atau Perlengkapan Kerja

Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari sumber yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk mendukung semangat kerja karyawan. Dengan mengukur penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang

UNMAS DENPASAR

gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja dan hubungan pegawai dengan pegawai lainnya. Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana aspek-aspek lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hal ini membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas karyawan pada CV. Cening Bagus Gianyar.

2.1.4 Semangat Kerja

1) Pengertian Semangat Kerja

Setiap instansi menginginkan agar setiap karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, semangat kerja ini dibutuhkan agar aktivitas-aktivitas instansi dalam mencapai tujuan dapat berjalan lancar. Semangat kerja merupakan suatu sifat yang harus dipunyai oleh setiap karyawan sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak saja cepat selesai namun mutunya juga baik, pengertian tentang semangat kerja menurut para ahli adalah Menurut Leightemy dalam Nitisemito (2020) adalah sebagai sesuatu positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik.

Sedangkan Menurut Nitisemito (2020) Semangat Kerja adalah "Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik." Selain itu Menurut Siagian (2019) Semangat kerja adalah "sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan." Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sekelompok orang-orang didalam perusahaan yang

UNMAS DENPASAR

melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bergairah dalam melasanakan tugasnya dengan harapan pekerjaan akan cepat selesai dan lebih baik, serta bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja karyawan dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting. Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan bagi organisasi dan sebaliknya karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian bagi organisasi. Oleh karena itu, seorang pimpinan dalam sebuah organisasi harus dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Nitisemito (2020) yaitu :

a) Kurangnya Disiplin Kerja

Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

b). Penempatan Karyawan yang Tidak Tepat

Penempatan karyawan yang tidak sesuai dapat mengakibatkan semangat kerja menurun karena pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

UNMAS DENPASAR

c). Lingkungan Kerja yang Buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi keryawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

d). Upah yang Rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan keryawan lesu dalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

e). Gaya Kepemimpinan yang Buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

f). Kurang Informasi

Kurangya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh keryawan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

UNMAS DENPASAR

Dari pendapat para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya semangat kerja ini saling berkaitan satu dengan yang lainnya, maka instansi

harus dapat mengurangi faktor-faktor tersebut dengan baik agar tidak menjadi masalah yang mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun.

3) Indikator Semangat Kerja

Semangat Kerja yang terbentuk positif akan bermanfaat karena setiap Karyawan dalam organisasi membutuhkan saran-saran, pendapat bahkan kritikan yang bersifat membangun ruang lingkup pekerjaan demi kemajuan di perusahaan tersebut, namun semangat kerja akan berdampak buruk jika karyawan dalam organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal ini dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikiran.

Berikut adanya beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Heidjrahman dan Husnan (2019), diantaranya adalah sebagai berikut :

a) Naiknya Produktivitas Karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan 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 yang tinggi atau tidak.

UNMAS DENPASAR

b) Tingkat Absensi Rendah

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa tingkat absen seluruh karyawan rendah.

c) *Labor Turn Over*

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawanyang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

d) Berkurangnya Kegelisahan

Semangat Kerja Karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidak tenangaan bekerja, dan hal-hal lainnya.

Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2020) yaitu :

a) Produktivitas Karyawan

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

b) Tingkat Absensi Rendah

UNMAS DENPASAR

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah.

b) Tingkat Perpindahan Karyawan (*Labour Turnover*)

Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang di anggap lebih sesuai.

d) Kerusakan

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

e) Kegelisahan Karyawan

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

d) Tuntutan dari Karyawan

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.

UNMAS DENPASAR

e) 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.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari sumber yang dikemukakan oleh Heidjrahman dan Husnan (2019) semangat kerja adalah kunci untuk menjaga produktivitas dan kepuasan kerja. Dengan mengukur indikator seperti naiknya produktivitas karyawan, tingkat absensi rendah, labor turn over, dan berkurangnya kegelisahan. Penelitian ini dapat mengevaluasi bagaimana semangat kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini penting untuk mengidentifikasi strategi yang dapat meningkatkan semangat kerja dan secara keseluruhan kinerja karyawan di CV. Cening Bagus Gianyar.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman atau acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Cening Bagus Gianyar. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

1) Penelitian Ndururu (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Pengembangan Pedesaan (Ksp3) Cabang Togizita. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat sebab akibat (kausal). Analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Artinya variabel kompensasi (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) di Koperasi Simpan Pinjam Pengembangan Pedesaan (KSP3) Cabang Togizita.

UNMAS DENPASAR

2) Penelitian Dewi, dkk (2023) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Karya Bersama. Sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang karyawan pada UD. Karya Bersama. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah análisis regresi linier melalui program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Karya Bersama. Semakin baik kompensasi yang ada pada UD. Karya Bersama maka semakin baik pula semangat kerja karyawan.

3) Penelitian Kurnia D. dkk (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Fasilitas Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Sawunggaling Karya Konstruksi Sidoarjo. Sampel yang digunakan merupakan semua karyawan sebanyak 80 karyawan. Pengumpulan sampel dengan menggunakan sampling jenuh. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kusioner dengan alat ukur mengunakan skala likert, serta menggunakam teknik analisis regresi linear berganda. Instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan taraf nilai sig. 0,000 < 0,05.

4) Penelitian Yudha, dkk (2021) dengan judul Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Semangat Kerja

UNMAS DENPASAR

Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif . Ukuran sampel pada penelitian ini berjumlah 47 orang dengan teknik pengambilan sampel total sampling. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi dan wawancara. Analisa data dilakukan dengan menggunakan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

5) Sipahutar, dkk (2022) dengan judul Pengaruh kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga yaitu berjumlah 56 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yang terdiri dari 56 orang karyawan. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner, dimana sebelum kuesioner disebarkan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis kuantitatif yaitu dengan analisis regresi linear berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS *Statistics 21 for windows.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Mujur Timber Sibolga.

6) Sari, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (survei pada karyawan rm. hj ocoh

UNMAS DENPASAR

tasikmalaya). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas melalui pendekatan sensus. Dengan sampel penelitian sebanyak 60 orang karyawan PT. Mandiri Kuasa Anugerah. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur dengan menggunakan SPSS 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki klasifikasi penilaian sangat baik, Lingkungan Kerja memiliki klasifikasi penilaian sangat baik dan Semangat Kerja memiliki klasifikasi penilaian baik pada Karyawan RM. Hj Ocoh. Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada RM. Hj Ocoh. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada RM. Hj Ocoh.

7) Penelitian Habeahan, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sibolga. Jenis Penelitian Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah Metode Penelitian Kuantitatif Dengan Pendekatan Deskriptif. Sampel Dalam Penelitian Ini Adalah Pegawai Yang Ada Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Sibolga Dengan Penyebaran Kuesioner Berjumlah 56 Responden. Hasil penelitian menunjukan Motivasi Secara Parsial Atau Individu Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada dinas komunikasi dan informatika kota Sibolga.

8) Penelitian Reinata, dkk (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

UNMAS DENPASAR

PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. Populasi dalam penelitian ini adalah 141 karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. Dengan menggunakan teknik *purposive sampling* sehingga sampel yang digunakan sebanyak 81 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan SmartPLS dalam mengelola data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan.

9) Penelitian Sari, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 30 (tiga puluh kuisioner) responden. Hasil penelitian yang menyatakan Motivasi dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara bersama atau simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga dapat diterima.

10) Penelitian Indriyani dan Solihin (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. Metode yang digunakan adalah metode Deskriptif Kuantitatif. Teknik sampling

UNMAS DENPASAR

yang digunakan adalah metode Teknik Slovin dengan sampel sebanyak 96 responden. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F. Hasil penelitian ini menyatakan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota.

11) Penelitian Sunyata dan Indira (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung). Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Berdasarkan pengujian korelasi *product moment* diperoleh hasil sebesar 0,711 berada pada interval "Kuat". Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa besar pengaruh lingkungan kerja sebesar 50,6% dan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

12) Penelitian Makarim, dkk (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Danz Konveksi Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, responden dalam penelitian ini adalah 30 orang.

UNMAS DENPASAR

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu dilakukan dengan teknik total sampling atau sampling jenuh (teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel Lingkungan Kerja mendapatkan nilai 1.374 termasuk pada klasifikasi baik dan berpengaruh positif dan signifikan.

13) Penelitian Justawal (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo. Jenis penelitian tergolong survey dengan pendekatan kuantitatif deskriptif, dimana data yang diperoleh melalui 12 responden yang merupakan sampel kemudian diolah dengan menggunakan statistik dan disajikan dalam bentuk analisis ilmiah. Setelah melakukan pengumpulan data baik melalui observasi, dokumentasi dan kuesioner di lapangan kemudian di analisa dengan menggunakan uji korelasi person product moment.

    Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai. Dari hasil penelitian menunjukkan hasil masing-masing dimensi dengan rata-rata mencapai kategori Baik.

14) Penelitian Septayuda dan Apriyanti (2024) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor DPRD Kota Palembang. Populasi yang

UNMAS DENPASAR

digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor DPRD Kota Palembang yang berjumlah 93 orang karyawan dengan sampel sebanyak 93 responden. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan bantuan program SPSS 22. Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Uji T lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai sig sebesar 0,003 < 0,05.

15) Penelitian Mutiara, dkk (2024) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. SKF Indonesia. Jumlah populasi pada departemen produksi PT SKF Indonesia sebanyak 255 karyawan dan dilakukan dengan menggunakan Teknik *Purposive Sampling* dengan rumus slovin untuk menentukan sampel. Sampel yang digunakan sebanyak 72 sampel yaitu karyawan departemen produksi PT SKF Indonesia. Penelitian ini menggunakan *software Smart PLS* 3.0 dan dilakukan pengujian yaitu metode analisis data (deskriptif dan verifikatif), outer model yaitu uji validitas dan reliabilitas, inner model yaitu *R-Square* (R2), *Predictive relevance* (Q2), dan Uji kecocokan model *(Goodnes of Fit)* dan pengujian hipotesis yaitu uji T (Parsial) dan uji F (Simultan). Hasil penelitian ini secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja.

UNMAS DENPASAR