

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya.

Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Senada dengan itu, Badriyah (2015) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi.

Menurut Desseler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Sutrisno (2015) manajemen sumber daya manusia adalah, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia diatas maka dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja menurut Wibowo (2012:17) dalam (Marifa N, 2018), merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dengan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dari pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah suatu hasil atau pencapaian seseorang yang sudah dilakukan dengan standar yang telah ditentukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (Cristian, 2017) Motivasi kerja merupakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Uhing (2019:363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja (Nitisemoto 2018:160). Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal sejalan dikemukakan oleh Hasibuan (2010) bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Selain itu, semangat kerja juga dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa semangat didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong seseorang untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Lawrence (2015) semangat kerja karyawan merupakan penggambaran emosi, kepuasan, dan sikap keseluruhan terhadap tempat kerja. Produktivitas berhubungan langsung dengan semangat. Oleh karena itu, membentuk strategi yang efektif dan tepat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat tinggi berarti karyawan puas dengan pekerjaan, berusaha keras, kreatif, dan berinisiatif. Semangat kerja yang rendah mengarah pada meningkatnya *turnover*, masalah yang tidak dapat diselesaikan, dan terjadi pemogokan, sehingga hal tersebut membebani kinerja perusahaan/instansi.

Hasil penelitian Rusmayani (2017) serta Pratama dan Wardani (2017) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Putra, dkk (2017) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan penelitian Winarno dan Andjarwati (2019) menunjukkan bahwa semangat

kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya werang,dkk (2019) menunjukkan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kusuma (2016) semangat kerja karyawan terkadang dianggap sepele oleh pemimpin perusahaan, akan tetapi semangat kerja karyawan sangatlah penting dalam diri setiap karyawan, apabila setiap karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi setiap karyawan akan mengeluarkan semua kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan juga akan menjadi lebih baik. Menurut Hardy (2009) semangat yang tinggi dapat dideskripsikan sebagai perasaan afektif positif yang terkait dengan energi, kegembiraan, semangat, keamanan, kebahagiaan dan keceriaan bersama dengan unsur antisipasi positif dari pekerjaan atau tantangannya. Semangat yang rendah adalah keadaan afektif negatif yang ditandai oleh depresi, kelesuan, dan kelelahan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi mental yang berpengaruh terhadap usaha untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bertanggung jawab.

Perusahaan yang menjadi tempat penelitian ini adalah Citraland Waterpark adalah taman bermain air atau waterboom yang memiliki banyak wahana yang seru dan berada di Kota Denpasar. Waterpark ini merupakan taman air pertama dan satu-satunya di Kota Denpasar. Citraland Waterpark Bali dibangun di atas lahan 6.000 m² dan berada di Jalan Cargo Permai, Ruko Crystal Square GG No 80, Denpasar Utara, Bali. Lebih tepatnya berada di dalam kawasan perumahan elit Citraland Denpasar. Citraland didirikan oleh Ciputra Group dan diresmikan pada tanggal 18 Januari 2016, karena masih tergolong baru jadi Citraland Bali menjadi

destinasi wisata yang cukup diminati bagi warga Denpasar terutama anak-anak. Keunikan dari taman air ini sering mengadakan kegiatan menarik yang biasa disebut Foam Party.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penelitian dengan pimpinan Citraland Waterpark Ubung Denpasar, permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan yaitu menurunnya kinerja karyawan terlihat dari tender yang dikerjakan oleh karyawan tepat pada waktunya, kinerja menurun disebabkan karena kurangnya komitmen kerja dari karyawan dan rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

Fenomena lain yang peneliti temukan yaitu kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan untuk mendorong karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Citraland Waterpark Ubung Denpasar masalah kurangnya motivasi dari perusahaan kepada karyawan seperti perusahaan tidak memberikan penghargaan/*reward* kepada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya. Hal ini sangat diperlukan oleh karyawan karena setiap karyawan memiliki kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan atas prestasi karyawan.

Permasalahan lain yang terjadi di Citraland Waterpark Ubung Denpasar yaitu semangat kerja yang menurun terlihat dari tingkat absensi karyawan Citraland Waterpark Ubung Denpasar, di sajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Abensi Karyawan Citraland Waterpark Ubung Denpasar
Tahun 2021

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja seharusnya	Jumlah hari kerja tidak hadir	Jumlah hari kerja sesungguhnya	Persentase tingkat absensi
1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7=5/6x100 %
Januari	31	25	775	30	756	3%
Februari	31	25	775	6	769	2%
Maret	31	25	775	13	762	2,1%
April	31	25	775	8	767	4%
Mei	31	25	775	4	771	3,4%
Juni	31	25	775	7	768	5%
Juli	31	25	775	6	769	3%
Agustus	31	25	775	9	766	2%
September	31	25	775	5	770	2,2%
Oktober	31	25	775	4	771	4%
November	31	25	775	5	770	2%
Desember	31	25	775	4	771	4%
Jumlah						36,7%
Rata – rata						3,058%

Sumber : HRD Citraland Waterpark

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan Maret 2021 yaitu 2,1% dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan Mei 2021 yaitu 3,4%, sedangkan rata-rata tingkat absensi karyawan pada bulan Januari – desember 2021 yaitu 3,058 atau lebih dari 1%. Hal ini menunjukkan pemberian insentif pada citraland waterpark terhadap kinerja karyawan kurang adil. Dalam artian 1% merupakan standar maksimal toleransi yang diberikan oleh Citraland Waterpark > 1% dapat dikatakan bahwa kinerja yang dimiliki oleh seluruh karyawan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi pada Citraland Waterpark Ubung Denpasar, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul” Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat kerja Dan

Kinerja Karyawan Pada Citraland Waterpark Ubung Denpasar”

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pada Citraland Waterpark Ubung Denpasar ?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Citraland Waterpark Ubung Denpasar ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Citraland Waterpark Ubung Denpasar ?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pada Citraland Waterpark Ubung Denpasar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap semangat kerja pada Citraland Waterpark Ubung Denpasar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Citraland Waterpark Ubung Denpasar.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hal ini dilakukan dengan memberikan bukti secara empiris mengenai keterkaitan motivasi terhadap semangat kerja dapat peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan dalam berbagai masalah yang dihadapi terutamanya mengenai hubungan motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand 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 dalam Mahennoko,2011). 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/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2009).

Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, 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 prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

2.1.2 Kinerja

1. Pengertian kinerja

Menurut Kartono (2017), kinerja para karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Setiap organisasi atau instansi selalu menginginkan agar karyawan mempunyai kinerja yang baik. Prestasi kerja yang baik para karyawan dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Kinerja sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawannya. Menurut Simamora (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian pekerjaan karyawan yang didasarkan pada produktivitas, efektivitas dan efisiensi.

Menurut Mangkunegara (2015) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari defenisi mengenai kinerja yang telah disebutkan diatas pada dasarnya mengandung makna yang sama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai
hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung,
yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Supra sarana,
yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

3. Indikator – indikator kinerja karyawan

Indikator dari Kinerja Karyawan Menurut Daryanto (2017) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
- b. Kuantitas
Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja

karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

c. Ketepatan waktu

merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas

merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Anoraga (2014) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2013) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Jadi dapat disimpulkan motivasi adalah suatu sikap atau dorongan terhadap kinerja karyawan agar mencapai tujuan –tujuan perusahaan.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi

Winardi (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

b. Faktor eksternal.

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

3. Indikator – indikator motivasi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Indikator Motivasi menurut Mangkunegara (2009:93) sebagai berikut :

- a. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- b. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- c. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- d. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- e. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.1.4 Semangat kerja

1. Pengertian semangat kerja

Menurut Busro (2018:325) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Anaroga dalam Busro (2018:326) semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik. Menurut Nitisemito (2010:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan semangat kerja adalah suasana batin dan suasana kerja yang baik, yang dapat mendukung seseorang melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bergairah dalam melaksanakan tugasnya dengan harapan pekerjaan akan cepat selesai dan lebih baik

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja Menurut Nitisemito (2013:80), adalah:

- a. Absensi yaitu kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi/organisasi selalu menginginkan dan mengharapkan pegawai datang tepat waktu dalam setiap jam kerja karena apabila telat dapat mempengaruhi kinerja pekerjaannya, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai secara optimal. Presensi/absensi tersebut dapat diukur melalui kehadiran pegawai di tempat kerja,

ketepatan pegawai datang dan pulang kerja, serta kehadiran pegawai dalam kehadiran rapat bila pegawai mendapat undangan.

- b. Kerjasama pegawai dapat mencurahkan kemampuan yang ada dalam dirinya secara menyeluruh dengan bekerja sama antar atasan atau sesama pegawai secara harmonis untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Dengan adanya kerjasama yang harmonis, maka ruang kerja akan menimbulkan suasana yang baik untuk hubungan kerja antar seluruh pegawai.
- c. Kepuasan keadaan emosional seseorang dalam menyikapi dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan perasaan yang timbul dalam dirinya baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan suatu pekerjaan tersebut.
- d. Kedisiplinan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan bukan karena adanya paksaan. Serta pegawai dapat disiplin pada dirinya sendiri dengan tugas-tugasnya yang telah diembankan kepadanya. Disiplin pegawai merupakan salah satu terpenting karena disiplin pegawai pada peraturan, wewenang atas tugasnya dapat memudahkan instansi/perusahaan mencapai tujuannya

3. Indikator – indikator semangat kerja

Menurut Agustini (2011:64) semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, dan perasaan karyawan. Variabel semangat kerja dapat diketahui dari indikator dibawah ini, yaitu :

- a. **Disiplin**
adalah suatu bentuk tindakan mematuhi dan melakukan sesuatu sesuai dengan nilai-nilai dan aturan yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya
- b. **Kerja sama**
adalah keinginan untuk bekerja secara bersama-sama dengan individu lain secara keseluruhan dan menjadi bagian dari kelompok dalam mencapai kepentingan bersama.
- c. **Kepuasan kerja**
adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.
- d. **Tanggung jawab**
adalah sikap atau perilaku untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan siap menanggung segala risiko dan perbuatan

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Olivia Theodora (2015), dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi existence tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Sindi Larasati (2014), dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom Jawa Barat Utara (Witel Bekasi). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (*analisis data deskriptif*)

3. Hery Murti (2013), dengan judul penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (*analisis data kuantitatif dgn pndktan regresi berganda*).
Yuli Suwati (2013), dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Samarinda. Dengan menggunakan analisis SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Leonando Agusta (2013), dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya
5. Armansyah Lubis (2018), dalam Jurnal Education and development Institut Pendidikan Tapanuli. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui dan menganalisa pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Dosen di STAIM. Penelitian dilakukan secara parsial dan simultan dengan metode penelitian menggunakan pendekatan Kuantitatif, eksplanatori, deskriptif dan verifikatif. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dan diolah dengan menggunakan Analisis Berganda, dengan Uji Hipotesis menggunakan program SPSS versi 20.

6. Julia Retnowulan (2019), dalam Jurnal Humaniora. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dagsap Endura Eatore Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode observasi, kuesioner (angket), studi dokumentasi. Penulis pada peneliti ini membagikan kuesioner kepada 56 responden dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan koefisien korelasi, penentuan, persamaan regresi, kemudian penulis mengolah data dengan menggunakan SPSS versi 22. Berdasarkan perhitungan dari koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,750 yang berarti, ada hubungan yang kuat antara motivasi kerja untuk kinerja karyawan di PT Dagsap Endura Eatore Jakarta. Dari hasil perhitungan koefisien sebesar Penentuan hasil yang diperoleh sebesar 0,563 atau 56% dan sisanya 44% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, promosi, pelatihan, dan dilihat

dari persamaan regresi yang terbentuk $Y = 14,774 + 0,650X$ ini menunjukkan bahwa tanpa motivasi kerja kinerja karyawan sebesar 14.774 unit dan jika motivasi kerja meningkat 1 unit itu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,650 unit.

7. Nurwijayanti (2019), dalam *Journal for Research in Public Health*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan di Rumah Sakit Brawijaya Lawang-Malang. Responden dalam penelitian ini sebanyak 102 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan ($n = 67.120$; $p = 0.000$). Sedangkan secara parsial ada pengaruh antara motivasi pada kinerja karyawan ($n = 9,710$; $p = 0,023$), antara kompetensi terhadap kinerja karyawan ($n = 5,894$; $p = 0,000$), dan antara lingkungan kerja pada kinerja karyawan ($n = 5.237$; $p = 0,000$) Sedangkan persamaan regresi adalah $Y = 1,721 + 0,518X_1 + 1,072X_2 + 0,137X_3$, di mana Y adalah kinerja, X1 adalah motivasi, X2 adalah kompetensi dan X3 adalah lingkungan kerja. Sementara nilai Adjusted R Square 0,783 berarti bahwa variabel motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja mempengaruhi karyawan kinerja sebesar 78,3% sedangkan sisanya 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Manajemen Brawijaya Rumah Sakit Lawang Malang perlu melakukan tips untuk

meningkatkan motivasi, kompetensi dan memperhatikan lingkungan kerja yang bisa meningkatkan kinerja karyawan.

8. Christian (2018), dalam Jurnal Economics Management and Social Science Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Konseling Ketahanan dan Koordinasi Pangan Provinsi Papua. Responden dalam penelitian ini sebanyak 84 karyawan di Kantor Konseling Ketahanan dan Koordinasi Pangan Provinsi Papua dan responden yang mengembalikan kuesioner sebanyak 60 kuesioner, Data diproses menggunakan Regresi Berganda dan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Hasil dari Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan saat bekerja motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja.
9. Kurniawan (2016), dengan judul “Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Construction Division di PT. Catur Elang Perkasa Surabaya”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil uji hipotesis secara simultan melalui uji F menyatakan bahwa variabel Penerangan, Udara, Suara bising, Tata Warna, Ruang Gerak dan Keamanan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Semangat

Kerja Karyawan Construction Division PT. Catur Elang Perkasa. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis yang menunjukkan nilai F hitung $(4,480) > F$ tabel $(2,27)$ pada taraf signifikan 5%

10. Dito Aditia (2019), dengan judul “Pengaruh Remunasi Dan Semangat kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif/hubungan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 5 unit kerja di Kantor Kejaksaan Negeri Medan yang terdiri dari unit kerja Pembinaan, Pidum, Pidsus, Datun, dan Intel dan yang menjadi sampel penelitian berjumlah 97 orang yang meliputi 18 orang pegawai di unit kerja Pembinaan, 37 orang pegawai di unit kerja Pidum, 18 orang pegawai di unit kerja Pidsus, 9 orang pegawai di unit kerja Datun, dan 15 orang pegawai di unit kerja Intel. Sumber data penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian survey. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk analisis statistik dan model regresi telah diuji terlebih dahulu dalam uji asumsi klasik. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengujian secara parsial menunjukkan remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan dan pengujian secara parsial juga menunjukkan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan serta pengujian secara simultan

menunjukkan bahwa remunerasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.

11. Aprina Wardani (2017) dengan judul “pengaruh kemampuan kerja, semangat kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal”. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Sampel yang diambil sebanyak 40 responden dengan teknik *sampling* jenuh. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 22. Analisis ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji statistik melalui uji Ttest, Ftest, serta koefisien determinasi (R^2), uji asumsi klasik, dan analisis jalur. Hasil uji Ttest menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji Ftest menunjukkan bahwa kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 50,9%; sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

12. Greis M. Sendow (2014) dengan judul “ pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada GraPARI Telkomsel Manado. Sampel yang

digunakan sebanyak 45 responden dari populasi sebanyak 50 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada GraPARI Telkomsel Manado. Pimpinan di GraPARI Telkomsel Manado sebaiknya memperhatikan faktor lingkungan kerja, budaya kerja yang baik dan semangat kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing* GraPARI Telkomsel Manado.

13. Iqbal Maulana (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Semangat Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Pelangi Karoseri Tegal. Kinerja karyawan yang baik dapat menghasilkan hasil yang baik juga bagi perusahaan, dan salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan adalah dengan cara memperbaiki lingkungan kerja fisik, semangat kerja dan pemberian insentif. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Kinerja karyawan yang baik dapat menghasilkan hasil yang baik juga bagi perusahaan, dan salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan insentif yang sesuai seperti yang diharapkan oleh karyawan. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana pekerja bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di

dalam perusahaan karena semakin bergairah dalam melakukan tugas kinerja semakin tinggi. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan survei. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Putra Pelangi Karoseri yang berjumlah 38 orang karyawan yaitu bagian interior, pengecatan dan finishing sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah uji metode successive interval, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini adalah 1) dari pengujian parsial lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig = $0,026 < 0,05$. 2) dari pengujian parsial semangat kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig $0,033 < 0,05$ 3). dari pengujian parsial pemberian insentif terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig = $0,035 < 0,05$ 4). dari pengujian simultan lingkungan kerja fisik, semangat kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig = $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik, semangat kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian ini adalah 1) terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan CV. Putra Pelangi Karoseri Tegal. 2) terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan CV. Putra Pelangi Karoseri Tegal 3) terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan CV. Putra Pelangi Karoseri Tegal, 4) terdapat pengaruh lingkungan kerja

fisik, semangat kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV. Putra Pelangi Karoseri Tegal.

14. Wulan Purnamasari (2019) dengan judul” pengaruh disiplin kerja, Semangat Kerja terhadap motivasi dan dampak kinerja karyawan bagian gudang barang jadi PT. Platinum Ceramics Industry di kabupaten Gresik” Responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 118 karyawan, peneliti ini menggunakan analisis SEM (Struktural Equation Modeling) program AMOS (Analysis of Moment Stukture) versi 20.0), yang berguna untuk membuat model pengukuran dan persamaan struktural. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam perhitungan dan pengujian hipotesis disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil hipotesis yang kedua, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang ketiga, hasil analisa menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan dalam pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk hasil pengujian hipotesis yang kelima menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Platinum Ceramics Industry di Kabupaten Gresik.

15. Novianti (2018) dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Traso Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada PT. Indah Traso Medan. sebanyak 60 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampe; jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 bresponden diambil dari sebagian populasi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t hitung pada variabel semangat kerja sebesar 4.520 lebih besar dari t tabel sebesar 1.670 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel disiplin kerja sebesar 3.604 lebih besar dari t tabel sebesar 1.670 dengan probabilitas t yakni sig 0,001 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05 maka variabel promosi jabatan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai Fhitung sebesar $43.267 > 3.15$ dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$ yang berarti semangat kerja dan promosi jabatan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,589. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh $\text{KD} = 58,9\%$. Angka tersebut

menunjukkan bahwa sebesar 58,9% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh semangat kerja dan promosi jabatan. Sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

