

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perbankan merupakan pilar terpenting dalam membangun sistem perekonomian dan keuangan Indonesia, karena perbankan memiliki peranan yang sangat penting sebagai intermediary institution (lembaga intermediasi) yaitu lembaga keuangan yang menghubungkan dana-dana yang dimiliki oleh unit ekonomi yang surplus kepada unit-unit ekonomi yang membutuhkan bantuan dana. Setiap bank berlomba-lomba menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kembali dana tersebut berupa pinjaman. Berbagai upaya dilakukan oleh setiap pemain industri untuk mempertahankan eksistensinya. Persaingan perbankan di Indonesia menjadi lebih kompleks karena pesaingannya bukan hanya pesaing antarbank, tapi persaingan juga terjadi dengan lembaga keuangan lainnya yang menawarkan produk sejenis (Wita dan Kartika, 2018).

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2018). Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset yang paling penting dan berharga bagi perusahaan, karena apapun aktivitas dan tujuan yang ingin dicapai

perusahaan semua tidak lepas dari peran karyawan (Yolanda, 2017).
Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat



perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan (Dharmayanti, 2020).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. (Sugara, dkk, 2020). Menurut (Susan, 2019) Manajemen sumber daya manusia suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat. Menurut (Jannah, dkk, 2018) Manajemen sumber daya manusia juga menjadi bagian dari ilmu manajemen (management science) yang mengacu kepada fungsi manajemen yang dalam pelaksanaannya meliputi proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan.

Semangat kerja atau moral kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama “Bekerja sama”, menekankan dengan tegas hakikat saling berhubungan dari satu kelompok dengan keinginan untuk bekerja sama (Yolanda, 2017). Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh sikap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Tauhid, 2021). Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam

melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan (Sugara, dkk,2020).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja ditunjukkan melalui pola kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya.

PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar merupakan Bank umum milik pemerintah provinsi Bali yang berlokasi di jalan Gajah Mada No.6 Denpasar. PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar merupakan salah satu instansi pemerintah provinsi Bali yang bergerak dalam bidang perbankan yang menghimpun dana dan menyalurkan dana kepada masyarakat dengan jumlah 49 karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dihadapkan pada fenomena yang timbul bahwa pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar telah menetapkan hari kerja berdasarkan hari kerja kalender masehi, meskipun hari kerja perusahaan telah ditetapkan sedemikian rupa namun tidak semua hari kerja tersebut dapat dihadiri oleh karyawan. Dimana ketidakhadiran tersebut dikarenakan karena sakit, ijin dan alpha. Keadaan ini tidak tertutup kemungkinan disebabkan masih kurangnya semangat kerja karyawan pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar.

Berikut ini ditampilkan data persentase ketidakhadiran Pegawai pada PT Bank Pembangunan Denpasar Daerah Bali Cabang Utama Denpasar pada tahun 2021.

Tabel 1.1

**Daftar Absensi karyawan Pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali
Cabang Utama Denpasar tahun2021**

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Tingkat absensi Pegawai (Hari)	Persentase (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 5/4 \times 100\%$
Januari	49	26	1.274	58	4,55
Februari	49	24	1.176	58	4,93
Maret	49	26	1.274	59	4,63
April	49	24	1.176	60	5,10
Mei	49	24	1.176	58	4,93
Juni	49	26	1.274	59	4,63
Juli	49	26	1.274	59	4,63
Agustus	49	24	1.176	58	4,93
September	49	26	1.274	58	4,55
Oktober	49	26	1.274	60	4,70
November	49	26	1.274	60	4,70
Desember	49	26	1.274	60	4,70
Jumlah		304	14,896	707	56,98
Rata-rata		25,33	1,241,333	58,9	4,74

Sumber : PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar 2021

Dari Tabel 1.1 di atas tingkat persentasi Karyawan pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar rata-rata sebesar 4,74%. Menurut Mudiarta dkk, (2011:93) Dalam Dwipayana (2018), bahwa tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai

10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya.. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan di PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar tergolong tinggi, hal ini disebabkan karena karyawan yang datang terlambat saat jam kerja, adanya upacara keagamaan, dan sakit, sehingga dengan hal tersebut menjadikan turunya semangat kerja karyawan, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya penurunan dalam semangat kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kompensasi non finansial. Menurut Yolanda, (2017) Kompensasi non finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Menurut (Wita & Kartika, 2018) Kompensasi non finansial merupakan semua dorongan yang berupa penghargaan, hiburan, terjaminnya tempat kerja dan terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Menurut (Dharmayanti, 2020) Kompensasi non finansial yang terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Menurut (Yusuf, 2019) Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan , peluang, promosi, pengakuan kerja, teman baru, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompensasi non finansial akan dapat meningkatkan semangat

kerja. Hal ini disebabkan pemberian kompensasi non finansial diberikan secara tepat maka akan mempengaruhi perilaku para karyawan untuk mencapai tujuan- tujuan perusahaan.

Kompensasi non finansial mempengaruhi semangat kerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wita & Kartika (2018) yang memberikan hasil bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan yang artinya semakin besar kompensasi non finansial yang diberikan kepada karyawan maka semangat kerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Situmorang, dkk (2022) yang memberikan hasil bahwa secara simultan variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan yang dapat diartikan, semakin besar kompensasi non finansial yang diberikan maka semangat kerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Yolanda (2017) yang memberikan hasil bahwa variabel independen kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan yang artinya kompensasi non finansial yang besar maka akan meningkatkan semangat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dharmayanti (2020) yang memberikan hasil bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan yang dapat diartikan semakin besar kompensasi non finansial yang diberikan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2019) yang memberikan hasil bahwa kompensasi non finansial tidak berpengaruh

signifikan terhadap semangat kerja karyawan yang artinya semakin meningkat kompensasi non finansial yang diberikan maka semangat kerja karyawan akan menurun.

Temuan penelitian berdasarkan hasil wawancara dan observasi adapun permasalahan dalam indikator kompensasi non finansial yang terjadi pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar ditemukan permasalahan yang terjadi yaitu, kurangnya diberikan penghargaan pada karyawan yang bekerja berupa penghargaan naik jabatan, penghargaan karyawan berprestasi, kebutuhan akan status hal ini bisa mempengaruhi turunnya semangat kerja karena adanya kejenuhan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah motivasi. Menurut (Rozi, 2021) Motivasi adalah pendorong kebutuhan pekerjaan yang harus dipenuhi sehingga perwakilan ini dapat menyesuaikan diri dengan keadaan mereka saat ini menggerakkan perwakilan untuk mencapai tujuan. Menurut (Sugara, dkk, 2020) Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Menurut (Octaviani dan Suana, 2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja, motivasi dapat memperbaiki semangat dalam bekerja. Apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun. Menurut (Manihuruk dan Tirtayasa, 2020) Motivasi adalah kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat kerja karyawan meningkatkan kegaairahan dan semangat untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi mempengaruhi semangat kerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugara, dkk. (2020) yang memberikan hasil bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja yang artinya apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Jaya, dkk. (2017) yang memberikan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai yang artinya apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Suryantoro, dkk. (2018) yang memberikan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan yang artinya semakin termotivasi karyawan terhadap pekerjaannya maka semangat kerjanya juga tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Octaviani dan Suana (2019) yang memberikan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja yang artinya apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Herdiyansyah, dkk, (2021) yang memberikan hasil bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang artinya apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun.

Temuan penelitian berdasarkan hasil wawancara dan observasi adapun permasalahan terhadap motivasi pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar ditemukan permasalahan yang terjadi yaitu, kurangnya fasilitas kerja yang memadai dan mencakup jumlah karyawan berupa meja kerja, komputer , printer, mesin penghitung uang dan lainnya yang sudah kurang layak dipakai seiring jalannya waktu. Hal ini bisa mempengaruhi turunnya semangat kerja karena adanya kejenuhan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah komunikasi. Menurut (Kasim & Rusli, 2021) Komunikasi merupakan proses penyampaian dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Menurut (Anggreni, 2020) Komunikasi merupakan faktor utama untuk meningkatkan semangat kerja. Menurut (Murtisaputra dan Ratnasari , 2018) Komunikasi merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang penting, karena komunikasi merupakan penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi juga merupakan pertukaran ide-ide dan informasi dua arah yang menuju tercapainya pengertian bersama. Menurut (Jannah dkk, 2018) Komunikasi merupakan hal yang sangat penting di dalam organisasi, karena komunikasi berlaku sebagai koordinasi antara karyawan dengan fungsi organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan untuk dapat saling pengertian dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Komunikasi mempengaruhi semangat kerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Murtisaputra dan Ratnasari, (2018) yang memberikan hasil bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang artinya apabila komunikasi terjalin dengan baik dapat meningkatkan semangat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Jannah, dkk. (2018) yang memberikan hasil bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan yang artinya apabila komunikasi terjalin dengan baik maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kasim, (2021) yang memiliki hasil bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai yang artinya apabila komunikasi terjalin dengan baik dapat meningkatkan semangat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Anggreni, (2020) yang memberikan hasil bahwa Komunikasi dan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja yang artinya apabila komunikasi baik maka akan meningkatkan semangat kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Herdiyansyah, dkk, (2021) yang memberikan hasil bahwa komunikasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang artinya apabila komunikasi tidak terjalin dengan baik maka semangat kerja akan menurun.

Temuan penelitian berdasarkan hasil wawancara dan observasi dalam PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar untuk kondisi komunikasi, terdapat permasalahan pengarahan dari pimpinan mengenai pengaruh pada sikap yang masih kurang efektif sehingga

karyawan cenderung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persepsinya sendiri, serta pembagian tugas dan pelimpahan wewenang masih belum dapat dikomunikasikan dengan baik oleh pimpinan kepada karyawan. Sehingga hal tersebut berdampak pada semangat kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Denpasar.

Dari uraian di atas jelas terlihat bahwa kompensasi non finansial, motivasi, dan komunikasi mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Namun sejauh mana pengaruh tersebut masih harus diteliti. Oleh sebab itu penelitian ingin mengungkap sejauh mana kompensasi non finansial, motivasi dan komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar ?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar ?
- 3) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan permasalahan di atas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan diadakan penelitian tersebut, maka adapun manfaat penelitian yaitu :

- 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu ekonomi dan menambah kajian ilmu ekonomi khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi non finansial, motivasi, dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar.

- 2) Manfaat Praktis

- a) Bagi Mahasiswa

Untuk mengaplikasikan ilmu yang ditekuni dan sekaligus menanggapi suatu kejadian, mencari latar belakang masalah dan

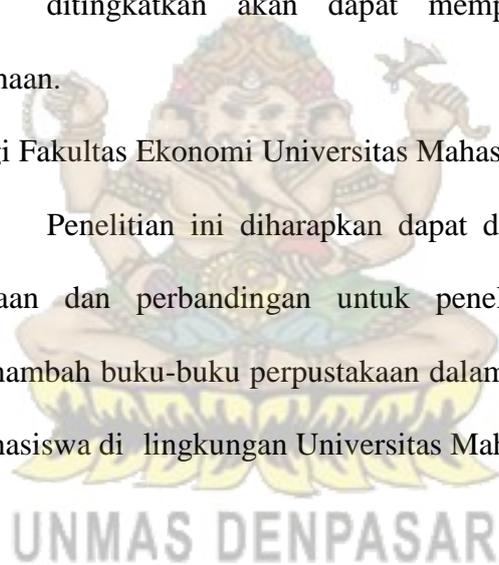
memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya. Serta sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b) Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak pimpinan dalam mengambil suatu kebijaksanaan untuk dapat meningkatkan motivasi karyawannya melalui komunikasi. Jika semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan akan dapat memperlancar tujuan suatu perusahaan.

c) Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bacaan dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya serta menambah buku-buku perpustakaan dalam mengembangkan minat mahasiswa di lingkungan Universitas Mahasaraswati Denpasar.



UNMAS DENPASAR



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider, pada tahun 1958 yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang akan ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri seseorang, dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Temuan dan teorinya kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Harold Kelley dan Bernard Weiner. Dalam teorinya menjelaskan tentang bagaimana orang menarik kesimpulan tentang “apa yang menjadi sebab” apa yang menjadi dasar seseorang melakukan suatu perbuatan atau memutuskan untuk berbuat dengan cara-cara tertentu (Robbins dan Judge, 2017).

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

2.1.2 Kompensasi Non Finansial

1) Pengertian Kompensasi Non Finansial

Menurut Rivai (2011:362) Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non

finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut (Yusuf, 2019) Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan , peluang, promosi, pengakuan kerja, teman baru, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

2) **Indikator Kompensasi Non Finansial**

Kompensasi non finansial merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Manullang (2010:212) menyatakan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kompensasi non finansial dapat digunakan indikator:

a) Rasa aman bekerja

Dalam melakukan pekerjaan karyawan tidak dihantui oleh perasaan-perasaan tertentu yang mengakibatkan karyawan kehilangan konsentrasi dalam bekerja. Hal ini seperti takut kalau barang bawaannya hilang, takut akan kondisi tempat kerja yang kurang mendukung misal roboh atau kejatuhan atap plafon dan sebagainya.

b) Hubungan kerja harmonis

Merupakan hubungan antara pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan selayaknya suatu keluarga yang harmonis.

c) Kesempatan berkarir

Pimpinan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengembangkan karirnya, sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

d) Penghargaan

Pimpinan selalu memperhatikan kerja karyawannya, dimana bagi karyawan yang berprestasi pimpinan hendaknya memberikan penghargaan.

e) Perhatian terhadap pemikiran karyawan

Bila ada karyawan yang mempunyai pemikiran yang baik dan positif terhadap kemajuan perusahaan maka pimpinan hendaknya memperhatikan pemikiran tersebut.

2.1.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Menurut (Robbins dan Judge, (2016: 127), motivasi didefinisikan sebagai satu proses yang menghasilkan suatu interitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi dalam diri karyawan sangat bermanfaat bagi perusahaan, karena dengan adanya motivasi tersebut akan menimbulkan rasa memiliki terhadap perusahaan.(Handoko (2015: 149) menyatakan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia.

2) Faktor-faktor Motivasi

Motivasi seseorang dengan yang lain pasti akan berbeda satu sama lain, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Menurut Swaminanthan (dewi, 2015) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh dua factor yaitu :

a) Faktor Internal

Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam

penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

b) Faktor Eksternal

Yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti factor kenaikan pangkat, penghargaan gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

3) **Indikator Motivasi**

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

a) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

d) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.1.4 Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Pelaksanaan aktivitas perusahaan yang dilakukan sehari-hari tidak akan dapat dilepaskan dari proses komunikasi. Proses komunikasi merupakan proses pemberian informasi-informasi dari atasan kepada bawahan, demikian sebaliknya sebagai penunjang operasional demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Syamsudin dan Firmansyah (2016:31), bahwa: Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang di maksud dapat dimengerti. Menurut Sinambela (2016:511), bahwa: Komunikasi adalah suatu proses pembentukan,

penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan di atas dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu.

2) **Jenis-jenis Komunikasi**

Arni (2016: 4), membagi komunikasi ke dalam beberapa jenis, yaitu sebagai berikut:

a) Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal bentuk yang paling umum digunakan dalam organisasi. Oleh karena itu penting bagi seseorang pemimpin untuk mengetahui lebih banyak mengenai komunikasi verbal. Yang dimaksud dengan komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan simbol-simbol atau kata-kata baik yang dinyatakan secara lisan maupun secara tertulis.

b) Komunikasi Non Verbal

komunikasi nonverbal adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, vocal yang bukan kata-kata, kontak mata, ekspresi muka, kedekatan jarak dan sentuhan. Atau dapat juga dikatakan bahwa semua kejadian di sekeliling situasi komunikasi yang tidak berhubungan dengan kata-kata yang diucapkan atau dituliskan. Dengan komunikasi nonverbal

orang dapat mengekspresikan perasaannya melalui ekspresi wajah, nada atau kecepatan berbicara.

c) Komunikasi Dari Atas Ke Bawah

Komunikasi dari atas ke bawah (downward communication) dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah. Maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi.

d) Komunikasi Dari Bawah Ke Atas

Fungsi utama komunikasi dari bawah ke atas (upward communication) adalah untuk mensuplai informasi kepada tingkatan manajemen atas tentang apa yang terjadi pada tingkatan bawah. Tipe komunikasi ini mencakup laporan-laporan periodik, penjelasan, gagasan, dan permintaan untuk diberikan keputusan.

e) Komunikasi Lateral dan Horizontal

Komunikasi di antara anggota dalam kelompok kerja yang sama, Komunikasi yang terjadi antara departemen-departemen pada tingkatan organisasi yang sama. Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif, dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang guna mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi lateral, selain membantu koordinasi kegiatan kegiatan lateral, juga menghindarkan prosedur pemecahan masalah yang lambat.

f) Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan-hubungan departemen lini dan staff, yaitu bahwa hubungan-hubungan yang ada antara personalia lini dan staff dapat berbeda-beda, yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda beda pula.

3) **Indikator Komunikasi**

Menurut Sutardji (2016: 10-11) ada beberapa indikator komunikasi yaitu:

a) Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

c) Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d) Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Sering kali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e) Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

2.1.5 Semangat Kerja

1) Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja Menurut Nitisemito (2015:96), semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisahkan-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang tidak cukup besar terhadap produktivitas kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan. Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan kekuatan psikologi yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka.

2) **Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja Menurut Nawawi (2011), Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

- a) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- b) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
- c) Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
- d) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
- e) Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

3) **Indikator Semangat Kerja**

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikator-indikator menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi (Nitisemito (2015:50). Adapun mengenai ukuran atau indikator-indikator semangat kerja maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Absensi

Absensi merupakan ketidakhadiran para pegawai dalam pelaksanaan dan kewajiban tugasnya.

b) Disiplin kerja

Yaitu kesediaan pegawai dalam mentaati peraturan yang berlaku baik tertulis ataupun tidak tertulis dalam suatu organisasi.

c) Kepuasan.

Kepuasan yang dimaksud disini adalah suatu sikap para pegawai yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugasnya, lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan-jaminan yang diperolehnya dengan keadaan pegawai dalam suasana menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

d) Tanggung jawab

Yaitu melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sebaik mungkin dan bertanggung jawab atas pelaksanaan kewajiban yang dimiliki. Bekerja sama antara seorang dengan orang lain dimana setiap bekerja dan menyumbangkan tenaganya secara sukarela dan sadar untuk membantu guna mencapai tujuan bersama.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis :

2.2.1 Kompensasi Non Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan

1) Penelitian yang dilakukan oleh Wita&Kartika (2018) dengan judul

“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial

Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT BPR Mitra Bali Srisedana

Mandiri Di Ubud”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT BPR Mitra Bali Srisedana Mandiri Di Ubud yang berjumlah 130 orang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel secara parsial digunakan uji signifikansi pengaruh parsial. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT BPR Mitra Bali Srisedana Mandiri Di Ubud. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu Kompensasi non finansial dan Semangat kerja karyawan serta metode penarikan sampel. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel, tahun penelitian, jenis, nama, dan alamat atau lokasi perusahaan.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Yolanda (2017) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Penempatan, dan Kemampuan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama yang berjumlah 66 Orang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi non finansial, penempatan dan kemampuan sebagai variabel bebas dan semangat kerja karyawan sebagai variabel terikat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel secara

parsial digunakan uji signifikansi pengaruh parsial. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi non finansial, penempatan dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Unisritama. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu Kompensasi non finansial dan Semangat kerja karyawan serta metode penarikan sampel. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel, tahun penelitian, jenis, nama, dan alamat atau lokasi perusahaan.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Dharmayanti (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Taman Nusa Gianyar”. Penelitian ini mengambil sampel yang berjumlah 60 orang karyawan sebagai responden penelitian dan mempergunakan teknik analisis kualitatif dan teknik analisis kuantitatif berupa analisis persamaan regresi berganda, dan uji T. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh secara simultan maupun parsial terhadap pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap semangat kerja karyawan. Secara parsial kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Taman Nusa Gianyar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu Kompensasi non finansial dan Semangat kerja karyawan serta metode penarikan sampel. Sedangkan perbedaannya

terletak pada jumlah sampel, tahun penelitian, jenis, nama, dan alamat atau lokasi perusahaan.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Situmorang dkk (2022) yang berjudul “Influence Giving Compensation Finansial, Non Finansial Compensation, And Maotivation Work To Spirit Work Employee Perum Damri Medan”. Penelitian ini mengambil sampel yang berjumlah 95 orang karyawan sebagai responden dengan metode penentuan sampel yaitu teknik simple random. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan Perum Damri Medan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu Kompensasi non finansial dan Semangat kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel, tahun penelitian, dan alamat atau lokasi perusahaan.
- 5) Namun sebaliknya dengan penelitian Yusuf (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Lembaga Bimbingan Belajar Smart Educafe Yogyakarta”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lembaga bimbingan belajar smart educafe Yogyakarta yang berjumlah 46 orang. Metode dalam pengumpulan data menggunakan metode angket, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda yang didukung

dengan uji F dan uji T serta asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan sedangkan kompensasi non finansial dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, obyek, periode, sampel dan populasi penelitiannya.

2.2.2 Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Jaya, dkk (2017) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kesehatan Kabupaten Tabanan”. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode total sampling dengan sampel sebanyak 85 responden. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuisioner sebagai alat uji hipotesis. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, obyek, periode, sampel dan populasi penelitiannya.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Sugara dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo”. Populasi penelitian ini berjumlah 97 orang dengan jenis sampel yaitu sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan metode kuisisioner. Hasil penelitian menunjukkan secara bersamaan variabel komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, obyek, periode, sampel dan populasi penelitiannya.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Octaviani (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja”. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang bersumber dari data persepektif responden dan gambaran umum perusahaan, dan data kuantitatif adalah jumlah karyawan. Responden sebanyak 35 karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan metode kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan

sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, obyek, periode, sampel dan populasi penelitiannya.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Suryantoro, dkk (2018) yang berjudul “The Effect Of Compensation And Motivation To Spirit At Work Of Elementary School Teachers in Hulu Sungai Sub-District Of Ketapang Regency”. Populasi sampel yang digunakan berjumlah 71 orang orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, obyek, periode, sampel dan populasi penelitiannya.
- 5) Namun Sebaliknya Penelitian yang dilakukan oleh Herdiyansyah, dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada PT Global Kontruksi Prakasa Madiun”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian disimpulkan bahwa, secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, komunikasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT Global

Kontruksi Prakasa Madiun. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja. Sedangkan perbedaanya terletak pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta metode penarikan sampel.

2.2.3 Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Jannah,dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Bali Maya Permai Negara Jembrana”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bali Maya Permai Negara yaitu sebanyak 55 orang. Teknik analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda menggunakan program komputer software SPSS 16.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, obyek, periode, sampel dan populasi penelitiannya.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Murtisaputra dan Ratnasari (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan”. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 89 orang karyawan serta pengolahan data menggunakan program komputer SPSS versi 2.00. Analisis data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian ini berdasarkan pengujian secara parsial ternyata hasil penelitian membuktikan variabel lingkungan kerja, insentif, komunikasi, dan senioritas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, obyek, periode, sampel dan populasinya

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Kasim Dan Rusli (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bima”. Sampel pada penelitian ini yaitu pegawai negeri sipil yang berjumlah 53 orang. Teknik sampling dengan metode purposive sampling. Instrumen penelitian yaitu kuisioner dengan skala liker yang telah diuji secara validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah sama-sama mengkaji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perbedaan penelitian ini adalah hasil, obyek, periode, sampel dan populasinya
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Sianturi Dan Silaen (2021) yang berjudul “The Influence Of Communication And Compensation

Toward Spirit At Work Of Universitas Negeri Jakarta Lecturer”. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 67 orang karyawan serta pengolahan data menggunakan program komputer SPSS versi 22.0. Hasil penelitian ini berdasarkan pengujian secara parsial ternyata hasil penelitian membuktikan variabel komunikasi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta metode penarikan sampel.

- 5) Namun Sebaliknya Penelitian yang dilakukan oleh Herdiyansyah, dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada PT Global Kontruksi Prakasa Madiun”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian disimpulkan bahwa, secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, komunikasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT Global Kontruksi Prakasa Madiun. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja.

Sedangkan perbedaanya terletak pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta metode penarikan sampel.

