

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

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

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

Berikut merupakan target dan pencapaian pada Koperasi Anugrah Swadana Sejahtera seperti pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Target dan Pencapaian Koperasi Anugrah Swadana Sejahtera**  
**Tahun 2018-2020**

No	Tahun	Keterangan	Target	Pencapaian	%
1	2018	Tabungan	10.000.000.0000	12.750.000.000	127,50
2	2018	Deposito	20.000.000.0000	21.654.000.000	108,27
3	2018	Kredit	100.000.000.0000	95.714.000.000	95,71
1	2019	Tabungan	10.000.000.0000	9.766.000.000	97,66
2	2019	Deposito	20.000.000.0000	12.790.000.000	63,95
3	2019	Kredit	100.000.000.0000	94.560.000.000	94,56
1	2020	Tabungan	10.000.000.0000	8.615.000.000	86,15
2	2020	Deposito	20.000.000.0000	11.420.000.000	57,10
3	2020	Kredit	100.000.000.0000	64.210.000.000	64,21

Sumber: Koperasi Anugrah Swadana Sejahtera, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa target dan pencapaian target pada Koperasi Anugrah Swadana Sejahtera dari tahun 2018 sampai tahun 2020 mengalami penurunan yang signifikan. Hal ini dapat dilihat dari tahun 2018 pencapaian target tabungan dan deposito mampu melampaui target, dan hanya target kredit saja yang belum mencapai target, tetapi persentase pencapaian sudah sebesar 95,71%. Tahun 2019 semua target belum dapat tercapai, bahkan persentase pencapaian menurun dan lebih rendah dari tahun 2018. Kemudian, pada tahun 2020 juga mengalami hal sama, keseluruhan target tidak dapat dicapai serta persentase pencapaian semakin menurun dan lebih rendah dari tahun 2019. Kondisi ini mengindikasikan terdapat permasalahan terkait semangat kerja karyawan yang menurun. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja karyawan.

Pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu, untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai dapat mengetahui tujuan pelatihan yang dijalankannya. Menurut Hamalik (2017) pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

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

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

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

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

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

Manajemen Koperasi Anugrah Swadana Sejahtera untuk memotivasi karyawannya telah melaksanakan motivasi finansial berupa gaji, upah, bonus dan motivasi non finansial berupa pendidikan dan pelatihan, dan jaminan sosial untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

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

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

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

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

Berikut dapat diketahui sarana dan prasarana yang ada pada Koperasi Anugrah Swadana Sejahtera yaitu komputer, laptop, printer, AC, lampu, meja, kursi, wifi dan toilet. Dengan adanya sarana dan prasarana tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

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

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

Selain pelatihan kerja faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan Koperasi Anugrah Swadana Sejahtera masih belum sesuai dengan harapan. Rendahnya motivasi kerja karyawan karena kurangnya pemahaman perusahaan terhadap kebutuhan penghargaan yang diharapkan untuk mendorong semangat kerjanya belum pernah diterima dari koperasi sehingga menurunkan semangat kerja karyawan.

Lingkungan Kerja juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan semangat kerja karyawan menjadi menurun. Lingkungan kerja pada Karyawan Koperasi Anugrah Swadana Sejahtera belum sesuai dengan yang diharapkan. Dengan rendahnya kesadaran perusahaan akan kenyamanan karyawannya di dalam bekerja menyebabkan semangat kerja karyawan menjadi menurun. Maka perusahaan harus lebih meningkatkan lagi pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawannya, karena dengan begitu semangat kerja karyawan pasti bisa lebih ditingkatkan lagi. Untuk itu pimpinan perusahaan dan manajemen harus memanfaatkan sumber daya manusia sebaik mungkin dalam hal ini adalah para karyawan.

Adanya permasalahan yang terdapat pada Koperasi Anugrah Swadana Sejahtera tersebut di atas menjadi alasan peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Koperasi Anugrah Swadana Sejahtera Badung”**.

## 1.2 Pokok Permasalahan

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Anugrah Swadana Sejahtera Badung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Anugrah Swadana Sejahtera Badung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Anugrah Swadana Sejahtera Badung?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Anugrah Swadana Sejahtera Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Anugrah Swadana Sejahtera Badung.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Anugrah Swadana Sejahtera Badung.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

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

## 2. Manfaat Praktis

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



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

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

##### 2.1.1 Goal Setting Theory

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

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

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

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Salah satunya yaitu kesuksesan perusahaan yang dapat dicapai dengan mengoptimalkan semangat kerja karyawan dengan pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor penentunya. Semakin baik faktor penentunya maka akan semakin efektif pencapaian tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lain dapat meningkatkan nilai perusahaan itu sendiri.

### **2.1.2 Pelatihan Kerja**

#### **1) Pengertian Pelatihan Kerja**

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik, 2017). Pelatihan merupakan cara yang efektif untuk

menghadapi beberapa tantangan yang sedang dihadapi oleh organisasi besar. Dengan pelatihan karyawan akan memiliki kemampuan kerja yang baik, sehingga mereka memiliki semangat kerja tinggi (Simamora, 2016).

## 2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

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

- a) Efektivitas biaya
- b) Materi program yang dibutuhkan
- c) Prinsip – prinsip pembelajaran
- d) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- e) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- f) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

## 3) Tujuan Pelatihan Kerja

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

- a) Pelatihan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.

- b) Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

#### 4) Indikator Pelatihan Kerja

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

a) Instruktur

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

b) Peserta

Tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

c) Materi

Materi pelatihan harus up to date agar peserta selalu memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

d) Metode

Metode akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan SDM yang efektif.

e) Tujuan

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

f) Sasaran

Sasaran harus ditentukan dengan kriteria terinci dan terukur.

### 2.1.3 Motivasi Kerja

#### 1) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berpengaruh terhadap semangat kerja (Rizky, 2018).

Motivasi dapat dijadikan pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang maksimal. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula dan begitu sebaliknya. Motivasi merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Hal ini berarti bagi peningkatan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Januarta, dkk, 2022:233).

#### 2) Jenis-Jenis Motivasi Kerja

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

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

### 3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

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

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

### 4) Indikator Motivasi Kerja

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

- a) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk sandang, pangan dan perumahan karyawan.
- b) Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan keamanan karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- c) Kebutuhan rasa memiliki yaitu kebutuhan karyawan untuk merasa memiliki perusahaan.
- d) Kebutuhan penghargaan yaitu kebutuhan karyawan terhadap jabatan penghargaan atas prestasi kerjanya.

- e) Kebutuhan pengembangan diri yaitu kebutuhan karyawan terhadap pengembangan karyawan.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

##### **1) Pengertian Lingkungan Kerja**

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

##### **2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

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

###### **a) Penerangan**

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

b) Temperatur

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

c) Kelembapan di tempat kerja

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

d) Kebisingan di tempat kerja

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

e) Tata warna di tempat kerja

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

f) Dekorasi di tempat kerja

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

g) Musik di tempat kerja

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

h) Keamanan di tempat kerja

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja bila keamanan di lingkungan kerja dapat dijaga.

**3) Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018:71) indikator-indikator Lingkungan Kerja terdiri dari :

a) Lampu penerangan tempat kerja dan jendela tempat kerja

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

b) Tata warna dan dekorasi

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

c) Suara musik dan mesin

Pada umumnya mengerjakan sebuah pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan bisa dilakukan dengan

lancar dan efisien sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja yang meningkat.

d) Suhu udara dan kelembaban udara

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

### **2.1.5 Semangat Kerja Karyawan**

#### **1) Pengertian Semangat Kerja Karyawan**

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

#### **2) Indikator Semangat Kerja Karyawan**

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

a) Produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan, dan sebagainya.

Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan tinggi atau tidak.

b) Tingkat absensi

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

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

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

d) Kerusakan

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

e) Kegelisahan karyawan

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

f) Tuntutan dari karyawan

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

g) Pemogokan kerja oleh karyawan

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

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Menurut Simamora (2016) menyatakan tingkat pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, semakin sering pelaksanaan program, pelatihan maka semakin baik semangat kerja karyawan. Pramantara dan Sunny (2022) menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan, karena jika pelaksanaan pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka semangat kerja pegawai akan meningkat. Pakpahan (2017) menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, karena semakin sering karyawan mendapat pelatihan maka dapat menambah kemampuan kerja karyawan. Adanya kemampuan kerja karyawan yang meningkat dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Ardani (2018) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, apabila perhatian dan hubungan baik dari manajemen perusahaan terhadap kebutuhan, lingkungan dan penghargaan sehingga karyawan akan berusaha meningkatkan kemampuan kerjanya, berusaha mengembangkan diri serta menimbulkan

Semangat Kerja Karyawan. Dharmayanti, dkk (2021) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, karena motivasi kerja sangat penting dilaksanakan dalam organisasi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan mendorong karyawan agar semangat kerja meningkat. Syamsudin dan Bachtiar (2018) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Karena kemampuan kerja karyawan dalam pemberian penghargaan secara adil sehingga karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab pada perusahaan sehingga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

### **2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Menurut Syamsudin dan Bachtiar (2018) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Menurut Dewi, dkk (2021) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, karena jika lingkungan kerja kondusif dan harmonis maka karyawan akan semakin termotivasi dan lebih bersemangat lagi untuk bekerja karena karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya. Ardiansyah, dkk (2019) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

## **2.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap

Semangat Kerja Karyawan yang menjadi rujukan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Simamora (2016), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah Pekanbaru”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah Pekanbaru, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah Pekanbaru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian ini adalah Pelatihan Kerja sebagai (X1), dan Semangat Kerja Karyawan (Y). Perbedaan dari penelitian ini adalah tempat penelitian dimana pada penelitian sekarang adalah Koperasi dan variabel.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Pramantara dan Sunny (2022), yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Pelatihan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Seniman Coffe Studio di Ubud”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji regresi dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, dan Pelatihan kerja berdasarkan hasil uji regresi dapat disimpulkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Seniman Coffe Studio di Ubud. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian yang sama yaitu analisis regresi

linier berganda, dan Semangat Kerja Karyawan sebagai variabel (Y). Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) dan Pelatihan (X2), penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

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

signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda sebagai Teknik analisis data. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda dan Semangat Kerja Karyawan sebagai (Y). Perbedaan dari penelitian ini adalah penelitian terdahulu menggunakan Penempatan (X1), Pelatihan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) sedangkan penelitian sekarang menggunakan Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dan tempat penelitian yang berbeda.

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

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

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

8. Penelitian yang dilakukan oleh Debora (2018), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah Pekan Baru”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variabel Pelatihan Sebagai (X1), dan Semangat Kerja Karyawan sebagai (Y). Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, dan tempat penelitian yang berbeda.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2021), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia-Tulangan Sidoarjo”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Pengawasan berpengaruh Positif terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia-Tulangan Sidoarjo. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian ini yaitu menggunakan Semangat Kerja Karyawan sebagai (Y). perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel Lingkungan Kerja (X1), Stress Kerja (X2), dan Pengawasan (X3) sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel

Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), teknik analisis data yang digunakan berbeda dan lokasi penelitian berbeda.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah, dkk (2019), yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian ini yaitu menggunakan variabel Lingkungan Kerja sebagai (X3), dan Semangat Kerja Karyawan sebagai (Y). Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel Motivasi sebagai (X1) dan Komunikasi sebagai (X2), sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja sebagai (X2) dan tempat penelitian yang berbeda.

Sumber: Jurnal dan Skripsi