

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang pesat membawa perubahan dalam kehidupan selain itu adanya persaingan usaha yang semakin ketat sehingga hanya perusahaan yang memiliki keunggulan bersaing yang mampu memenangkan persaingan, serta meraih peluang untuk semakin berkembang. Menghadapi kenyataan tersebut Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama pembentuk keunggulan bersaing dan menjadi kunci kemajuan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang mampu membantu dalam usaha mencapai tujuan (Sandi *et al.*, 2019).

Menurut Mangkuprawira (2017) salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan. Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *goal setting theory*. Latnam & Yuki (Kriyantono, 2017) menyatakan, sebuah goal merupakan sesuatu yang ingin dilakukan seseorang secara sadar. Penentuan sasaran (*goal*) merupakan sesuatu yang sederhana, namun kesederhanaan ini tidak dapat diartikan secara sederhana ataupun biasa, melainkan harus ditanggapi dengan perencanaan yang matang. Kinerja perusahaan dapat dicapai apabila karyawan memiliki semangat kerja, semangat karyawan dapat dipenuhi dengan keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman dan kedudukannya yang lebih tinggi dalam masyarakat,

keputusan terhadap pekerjaan misalnya peluang untuk maju di dalam perusahaan agar karyawan merasa bangga atas profesinya dan bersemangat dalam bekerja (Tohardi, 2014). Martana (2016) menyatakan semangat kerja yang rendah akan menyebabkan karyawan mudah menyerah pada saat mengalami kesulitan, namun sebaliknya jika karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka akan berusaha mengatasikesulitan yang dihadapi berkenaan dengan tugas / pekerjaannya.

Sudarmayanti (2013) menyatakan semangat kerja yang dapat terlihat apabila para karyawan nampaknya merasa senang, optimis terhadap semua kegiatan-kegiatan dan tugas-tugas serta ramah tamah satu sama lainnya 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. Turunnya semangat kerja penting untuk diketahui oleh setiap perusahaan karena dengan mengetahui sebab-sebab turunnya semangatkerja, sehingga dapat diambil tindakan-tindakan untuk pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin. Agar karyawan selalu bersemangat dalam bekerja maka diperlukan peningkatan kemampuan dan pengetahuan teori dan praktek karyawan melalui program pelatihan, memberikan motivasi kerja serta memberikan fasilitas yang memadai sehingga terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Adapun tingkat absensi pada Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh sepertipada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Hari Kerja dan Tingkat Absensi Karyawan Pada Koperasi Dalem
Kahyangan Dukuh Bulan Januari-Desember 2019

No	Bulan 2019	Jml Karyawan(orang)	Hari Kerja (Hari)	Hari Kerja Seharusnya(Hari)	Hari Kerja Yng Hilang (Hari)	Jml Tingkat Kehadiran (Senyatanya)(Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	4	$5 = (3 \times 4)$	6	$7 = (5 - 6)$	$8 = 6/5 \times 100\%$
1	Januari	30	25	750	13	737	1.73
2	Februari	30	23	690	11	679	1.59
3	Maret	30	22	660	7	653	1.06
4	April	30	24	720	20	700	2.77
5	Mei	30	21	630	17	613	2.69
6	Juni	30	20	600	19	581	3.16
7	Juli	30	26	780	29	750	3.71
8	Agustus	30	25	750	28	722	3.73
9	September	30	23	690	26	664	3.76
10	Oktober	30	25	750	29	721	3.86
11	November	30	25	750	23	727	3.06
12	Desember	30	22	660	39	621	5.90
Jumlah		360	281	8.430	227	8.168	37.02
Rata-Rata		30	23.42	702,5	18.91	680.66	3.08

Sumber: Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi, dalam persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3.08%. Apabila absensi 0 sampai 2% dianggap baik, 3% sampai 10% dianggap tinggi, diatas 10% dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan (Flippo, 2012). Ini berarti bahwa tingkat absensi di Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh tergolong tinggi, hal ini menjadi turunya semangat kerja karyawan, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan kurangnya semangat kerja karyawan.

Dalam rangka terciptanya SDM yang profesional dan berkompetensi perusahaan mengembangkan manajemen SDM berbasis kompetensi melalui program pendidikan dan pelatihan. Dimana perusahaan mendorong pegawainya

untuk mengembangkan kompetensi yang dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Pelatihan merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta kompetensi terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berupaya mengembangkan intelektual dan kepribadian karyawan.

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). Dengan demikian, pelatihan merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang sedang dihadapi oleh organisasi besar. Pelatihan merupakan salah satu instrument yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja para karyawan dalam suatu organisasi yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Siagian, 2012). Pelatihan dapat diartikan sebagai proses membantu tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak (Sastrohadiwiryo, 2016).

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses membantu tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak.

Pelatihan adalah sebuah proses sistematis pengubahan perilaku para

pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan yang semakin sering dan kontinyu diharapkan mampu membuat pegawai semakin terampil dan kreatif sehingga berpengaruh terhadap semangat kerjanya (Simamora, 2014). Tingkat pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, semakin sering pelaksanaan program pelatihan, maka semakin baik semangat kerja karyawan. (Debora, 2016).

Adapun pelatihan yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Pelatihan Karyawan Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh Tahun 2019

No	Bulan	Pelatihan	Jumlah Peserta
1	Januari	Komputer	19 orang
2	Februari	Bahasa Inggris	15 orang
3	Maret	Cara mengenal uang palsu	5 orang
4	April	Pelayanan kredit	6 orang
5	Mei	Teller otomatis	10 orang
6	Juni	Pelayanan Tabungan	14 orang
7	Juli	Akuntansi	4 orang
8	Agustus	Perpajakan	7 orang
9	September	Cara membuat laporan pengurus dan badan pengawas	15 orang
10	Oktober	Pengelolaan Koperasi	6 orang
11	November	Manajemen Keuangan	5 orang
12	Desember	Penataan dana perlindungan bersama (asuransi untuk para anggota)	4 orang

Sumber : Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa Manajemen

Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh telah melaksanakan pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan kerja yaitu pelatihan komputer, bahasa Inggris, cara mengenal uang palsu, pelayanan kredit, teller otomatis, pelayanan tabungan, akuntansi, perpajakan dan cara membuat laporan pengurus dan badan pengawas, pengelolaan koperasi, manajemen keuangan, penataan dan perlindungan bersama (asuransi untuk para anggota).

Dari hasil observasi dan wawancara ditemukan permasalahan yaitu, pada pelatihan penataan dana perlindungan bersama (asuransi untuk para anggota) hanya diberikan untuk 4 orang dari 30 orang karyawan. Padahal Pelatihan ini sangat penting, seharusnya diikuti oleh seluruh karyawan agar karyawan Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh dapat memahami asuransi untuk para anggota. Dimana tujuan Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh adalah untuk mensejahterakan para anggotanya.

Dalam penelitian ini faktor kedua yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu motivasi kerja. Pemberian motivasi kerja merupakan 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). Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada peningkatan semangat kerja karyawan (Martoyo, 2015). Manajemen berusaha untuk memotivasi karyawan agar mampu bekerja sama dalam melaksanakan tugas masing-masing dengan harapan semangat kerja dapat ditingkatkan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Ardani, 2018) menyatakan manajemen berusaha memotivasi

karyawan dengan memberikan penghargaan agar semangat kerja karyawan meningkat.

Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh sebagai lembaga koperasi memiliki ciri khusus dibandingkan dengan sektor lain. Kondisi suatu koperasi berpengaruh tidak 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. Pelatihan penting bagi karyawan karena tanpa adanya pendukung pelatihan maka karyawan dalam melaksanakan tugas akan mengalami hambatan baik pekerjaan yang menyangkut teori maupun praktek.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berpengaruh terhadap semangat kerja (Tohardi, 2014). Menurut Hasibuan (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya motivasi kerja, motivasi langsung, yaitu motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang berpengaruh terhadap semangat kerja (Handoko, 2016). Motivasi yang langsung yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas- fasilitas yang mendukung serta yang menunjang gairah kerja sehingga para karyawan betah dan berpengaruh terhadap semangat kerja (Martana, 2016).

Berdasarkan hasil observasi untuk memotivasi kerja karyawan, manajemen koperasi telah melaksanakan motivasi finansial dan non finansial sebagai berikut:

1. Motivasi Finansial yang diberikan oleh perusahaan yaitu berupa Gaji, Upah, dan Bonus.
2. Motivasi non Finansial yang diberikan oleh perusahaan yaitu berupa Lingkungan kerja, Pendidikan dan pelatihan, dan Jaminan Sosial.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat berarti bahwa, Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh telah memberikan motivasi finansial berupa gaji, upah, dan bonus dan motivasi non finansial berupa Lingkungan kerja, Pendidikan dan pelatihan, Jaminan sosial, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Namun motivasi kerja karyawan Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh masih belum sesuai dengan harapan. Rendahnya motivasi kerja karyawan karena kurangnya pemahaman perusahaan terhadap kebutuhan penghargaan yang diharapkan untuk mendorong semangat kerjanya belum sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh memiliki karyawan yang berjumlah 30 orang. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti memperoleh hasil bahwa rendahnya fasilitas yang diberikan oleh koperasi masih menjadi kendala dalam kegiatan operasional koperasi. Terdapat beberapa karyawan yang masih belum mendapatkan komputer secara pribadi karena bertugas sebagai kolektor tabungan dan jarang berada di koperasi, namun ketika kolektor tabungan tersebut telah menyelesaikan tugasnya tentunya akan kembali ke koperasi untuk melakukan update dan merekap total uang tabungan yang diperoleh. Kurangnya komputer yang ada menyebabkan kolektor tabungan tersebut harus menunggu karyawan lainnya untuk dapat meminjam komputernya, hal ini tentunya dapat menurunkan semangat kerja karyawan karena kurangnya fasilitas yang diberikan

koperasi.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja. Arianto & Kurniawan (2020) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut Luthfi & Fadhilah (2020) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya AC, Komputer, penerangan yang memadai dan sebagainya. Seorang pemimpin harus menyiapkan lingkungan kerja yang secara fisik maupun psikis sehingga dalam menyelesaikan tugas dengan disiplin pegawai agar bisa lebih bersemangat dalam mencapai tujuan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Ardani (2018) menunjukkan bahwa Pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Ananda. Sedangkan hasil penelitian Candra & Satria (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja. Hasil tersebut berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif (2020) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh Kerobokan Badung?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh Kerobokan Badung?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh Kerobokan Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh Kerobokan Badung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh Kerobokan Badung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh Kerobokan Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

- a. Bagi mahasiswa

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman

berharga menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah. Selain itu hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu referensi tambahan dalam bidang ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Terlebih khusus lagi dalam pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan.

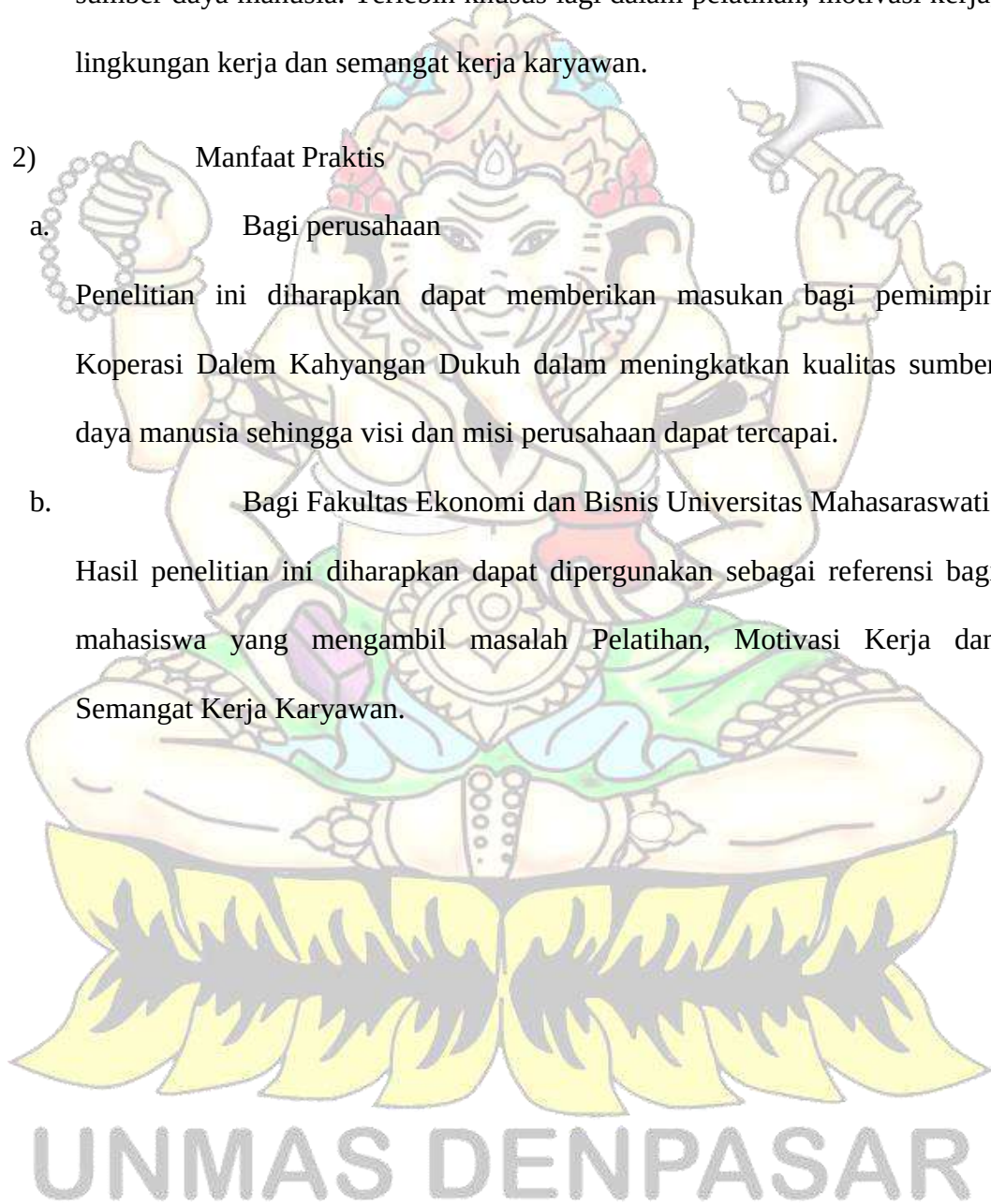
2) Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemimpin Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

b. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi bagi mahasiswa yang mengambil masalah Pelatihan, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori Penetapan Tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (dalam Rosyidah, 2016). *Goal Setting* menjelaskan, bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content (values)* dan tujuan. Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Umumnya, kepala instansi atau organisasi menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja (Kriyantono, 2017).

Latnam & Yukl (2017) menyatakan, sebuah goal merupakan sesuatu yang ingin dilakukan seseorang secara sadar. Penentuan sasaran (*goal*) merupakan sesuatu yang sederhana, namun kesederhanaan ini tidak dapat diartikan secara sederhana ataupun biasa, melainkan harus ditanggapi dengan perencanaan yang matang. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) itu sendiri, dan kemudian menentukan posisinya saat itu.

Goal setting memungkinkan individu untuk melihat hasil kerja disaat ini dan membandingkannya dengan hasil kerja dimasa lalu. Hal ini akan menimbulkan

sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk lebih berusaha lebih baik, agar tidak ada senjangan saat melakukan rencana (dalam Rosyidah, 2016).

Latnam, *et al.* (dalam Kriyantono, 2017) menemukan bahwa *goal setting* berpengaruh pada kinerja karyawan dalam instansi publik atau organisasi tertentu. Salah satu bentuk nyata dari penerapan *goal setting* ini adalah anggaran. Sebuah anggaran tidak hanya mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan, tetapi juga mengandung sasaran yang spesifik yang ingin dicapai suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Rosyidah, 2016).

2.1.2 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan SDM (Busro, 2018). Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Menurut Dewi (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas

pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

2.1.3 Pelatihan (X1)

1. Pengertian Pelatihan

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 salah satu instrument yang paling efektif

untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja para karyawan dalam suatu organisasi yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Siagian, 2012). Pelatihan dapat diartikan sebagai proses membantu tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak (Sastrohadiwiryono, 2015).

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Berdasarkan penjelasan Veithzalrivai (2017), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, 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

Tujuan pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan penjelasan Handoko (2016), 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

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

a) Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

b) Peserta

Peserta pelatihan 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 pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan SDM yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

e) Tujuan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditentukan dan ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang

diselenggarakan.

f) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria terinci dan terukur.

2.1.4 Motivasi Kerja (X2)

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Anwar (2014) motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri atau pihak lain (*external motivation*). Tingkat motivasi tersebut rendah, sedang dan tinggi. Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi.

Menurut Manullang (2013), motivasi adalah alasan yang mendasari tindakan seseorang. Motivasi kerja secara tradisional telah diklasifikasikan sebagai intrinsik (memiliki sumber di dalam individu) atau ekstrinsik (sumber eksternal, seperti gaji atau bonus). Menurut Tohardi (2014), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Menurut Martoyo (2016) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong

dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Dari beberapa pengertian motivasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang dapat mengarahkan kepada sebuah tujuan atau dorongan demi tercapainya tujuan dengan melakukan tindakan-tindakan.

2. **Jenis-jenis motivasi**

Motivasi menurut Umar (2015) 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
- c) 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**

Menurut Umar (2015) ada 2 faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu :

- a) Faktor pemalas atau intrinsik, antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, pengembangan karir dan tanggung jawab.
- b) Faktor pemeliharaan atau extrinsic Motivation, 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 Sudarmayanti (2013) indikator-indikator motivasi kerja 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 karyawan memiliki rasa menjadi bagian dari perusahaan.
- d) Kebutuhan penghargaan yaitu kebutuhan karyawan terhadap jabatan penghargaan atas prestasi kerjanya.
- e) Kebutuhan pengembangan diri yaitu kebutuhan karyawan terhadap pengembangan karyawan.

2.1.5 **Lingkungan Kerja (X3)**

1. **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sihalo dan Siregar (2019) lingkungan kerja fisik adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya Gultom & Nurmaysaroh (2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan

visi dan misi perusahaan. Sementara menurut Luthfi & Fadhilah (2020) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Arianto & Kurniawan (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan definisi lingkungan kerja fisik yang telah diuraikan, dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya melaksanakan tugas yang dibebankan.

2. Dampak Lingkungan Kerja Fisik

Dampak lingkungan kerja fisik (Rahayu, 2019) yaitu:

a) Kenyamanan karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, ketika kenyamanan karyawan telah diterima dengan baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

b) Perilaku karyawan

Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja. Ketika karyawan mendapati lingkungan kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung

berubah.

c) Kinerja karyawan

Jika kondisi tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar lebih baik.

d) Tingkat Stres Karyawan

Lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres karyawan. Ketika hal tersebut tidak dapat diatasi, dapat berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Setiawan *et al.*, 2019) :

- a) Bangunan tempat kerja
- b) Ruang kerja yang lega
- c) Ventilasi pertukaran udara
- d) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- e) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

4. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Siagian (2020) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

c) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

2.1.6 Semangat Kerja Karyawan (Y)

1. Pengertian Semangat Kerja Karyawan

Menurut Tohardi (2014) menyatakan semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan kedudukan lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang untuk maju dan prestise di dalam kantor, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya.

Menurut Manullang (2013) Semangat kerja keadaan yang terlihat bila para karyawan nampaknya merasa senang, optimis terhadap semua kegiatan-kegiatan dan tugas-tugas serta ramah tamah satu sama lainnya dan melalukan pekerjaannya

dengan sukarela tanpa paksaan. Menurut Handoko (2016) Semangat kerja adalah keadaan yang menyangkut hasil kerja dan rasa aman dalam melaksanakan tugas dan kepuasan pribadi serta rasa bangga atas profesinya.

Berdasarkan penjelasan di atas disimpulkan bahwa 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 Anwar (2014) beberapa indikator untuk mengukur semangat kerja yaitu :

a) **Absensi**

Absensi merupakan ketidakpuasan para karyawan dalam melaksanakan tugas.

b) **Kerjasama**

Kerjasama merupakan suatu tindakan bersama-sama antara seseorang dengan orang lain dimana setiap orang bekerja dan menyumbangkan tenaga / pikirannya secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama.

c) **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja yang dimaksud disini adalah suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugasnya, lingkungan serta terhadap jaminan-jaminan yang diperoleh dari perusahaan.

d) Gairah kerja

Gairah kerja yang dimaksud adalah kemauan untuk melaksanakan tugas dengan semangat tanpa diperintah dan diawasi oleh pimpinan perusahaan.

e) Disiplin

Disiplin yang dimaksud disini adalah ketaatan setiap karyawan terhadap tata tertib yang berlaku dalam perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

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

1. 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 pada PT Ananda Denpasar 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 adalah sama-sama menggunakan 2 variabel bebas, dan 1 variabel terikat yaitu Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Semangat kerja karyawan (Y). Perbedaan dari penelitian ini adalah tempat penelitian dimana pada penelitian sekarang adalah Koperasi.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sukmana (2019), yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bagian Administrasi PT. Akebono Brake Astra

Indonesia.”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil uji regresi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, Motivasi Kerja Berdasarkan hasil uji regresi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variabel Motivasi Kerja (X2), dan Semangat kerja karyawan (Y). Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel Disiplin Kerja (X1), Penelitian sekarang menggunakan variabel Pelatihan sebagai (X1) dan tempat penelitian yang berbeda.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Martana (2016), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada percetakan Kresna Jaya Renon”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan 2 variabel bebas, dan 1 variabel terikat yaitu Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Semangat kerja karyawan (Y). Perbedaan dari penelitian ini adalah lokasi penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Parwata (2017), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. BPR Ulatidana Rahayu Sukawati Gianyar”. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian ini adalah sama- sama menggunakan 2 variabel bebas, dan 1 variabel terikat yaitu Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Semangat kerja karyawan (Y). Perbedaan dari penelitian ini adalah lokasi penelitian.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Samuel (2016), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Air Manado.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, Motivasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Pengembangan Karir 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), Motivasi sebagai (X2), dan Semangat Kerja Karyawan sebagai (Y). Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat dengan variabel Pengembangan Karir (X3), sedangkan penelitian sekarang menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Fransisca (2019), yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. PLN

(PERSEROAN) KOTA KEDIRI. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan . Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variabel Motivasi sebagai (X2), dan Semangat Kerja Karyawan sebagai (Y). Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat dengan variabel Pengembangan Karir (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel Pelatihan sebagai variabel (X1).

7. Penelitian yang dilakukan oleh Nitta (2017), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pelni Cabang Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil uji regresi dapat disimpulkan bahwa Pelatihan 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 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat . Sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat dengan variabel Motivasi sebagai (X2).

8. Penelitian yang dilakukan oleh Debora (2016), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah Pekan baru”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil uji regresi dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja Berdasarkan hasil uji regresi dapat disimpulkan bahwa 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 variabel Kepuasan kerja sebagai (X2) sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel Motivasi Kerja sebagai (X2).

9. Penelitian yang dilakukan oleh Noviani (2016), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Situasional, Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pasar Srinadi Klungkung”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan , Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Gaya Kepemimpinan Situasional 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), Motivasi sebagai (X2) dan Semangat Kerja Karyawan sebagai (Y). Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat dengan variabel Gaya kepemimpinan situasional sebagai (X3). Sedangkan

penelitian sekarang hanya menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat dan tidak menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan Situasional.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Indra (2017), yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variabel Motivasi sebagai (X_2), dan Semangat Kerja Karyawan sebagai (Y). Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel Kepemimpinan sebagai (X_1) sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel Pelatihan sebagai (X_1).
11. Penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2013), yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Sulawesi Jember". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan dapat menunjang kinerjanya bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel semangat kerja. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat menunjang karyawan untuk lebih semangat dalam

meningkatkan kinerjanya baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel semangat kerja. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variabel Pelatihan (X1) Dan Lingkungan Kerja (X3) dan Semangat Kerja Karyawan sebagai (Y). Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas pengembangan sebagai (X2) sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel Motivasi sebagai (X2).

12. Penelitian yang dilakukan oleh Syarifuddin (2020), yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang DPUPR". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang DPUPR. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variabel Lingkungan Kerja (X3) dan Semangat Kerja Karyawan sebagai (Y). Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas Motivasi sebagai (X1) sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel Pelatihan sebagai (X1).

13. Penelitian yang dilakukan oleh Candra & Satria (2020), yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai". Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki

pengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variabel Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dan Semangat Kerja Karyawan sebagai (Y). Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas Stres Kerja sebagai (X1) sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel Pelatihan sebagai (X1).

14. Penelitian yang dilakukan oleh Chandra & Setiawan (2018), yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pada PT Diantri. Lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja karyawan Pada PT Diantri. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan Semangat Kerja Karyawan sebagai (Y). Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel Lingkungan Kerja sebagai (X1) sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel Pelatihan sebagai (X1).

