

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan asset perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Menurut Afandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Edison (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui

berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pelepasan sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:21):

### **a. Perencanaan**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentia karyawan.

### **b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja,

hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksana pekerja, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

Kedisiplinan

j. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerjaberakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

## 2.1.2 Semangat Kerja

### 1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2016:94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut Busro (2018:325) Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sedangkan menurut Widodo (2016:104) semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan,

seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan, dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Dari beberapa pendapat diatas dapat penulis simpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi atau keadaan dimana seseorang memiliki keinginan dan kesungguhan dalam mengabdikan dirinya untuk melakukan pekerjaannya secara lebih baik dan maksimal sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja serta mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

## **2. Faktor-Faktor Semangat kerja**

Menurut Busro (2018:327) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

### **a. Minat terhadap pekerjaan**

Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika minat seseorang terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah. Minat terhadap suatu pekerjaan merupakan cerminan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut. Apabila karyawan memiliki minat yang sesuai dengan bidang kerjanya berarti karyawan akan memiliki kesukaan terhadap pekerjaan yang telah ditekuninya saat ini, sehingga akan lebih memiliki kesiapan untuk bertindak laku dengan cara-cara tertentu yang positif. Perasaan suka, senang, dan puas

melakukan suatu pekerjaan berarti ada jalinan positif dan sehat dengan pekerjaan tersebut sehingga lebih memudahkan karyawan menyesuaikan diri secara lebih baik terhadap pekerjaannya (Mariyanti,2012:2).

Holland (dalam Dharsan, 2010:121) berpendapat bahwa suatu tipe minat mencerminkan bagaimana setiap individu berbeda dalam kepribadian, minat dan perilaku mereka. Minat – minat tertentu akan mengarah kepada kompetensi-kompetensi tertentu pula. Menurut Holland, minat terhadap pekerjaan adalah ekspresi kepribadian, sehingga tipe minat juga adalah tipe kepribadian. Holland mengategorikan tipe-tipe kepribadian individu menjadi 6 tipe yaitu: *realistic, investigative, artistic, social, enterprise, dan conventional*.

#### 1) *Realistic*

Individu yang bertipe *realistic* memiliki kecenderungan perilaku pada pilihan kegiatan-kegiatan manipulasi yang eksplisit, teratur, dan sistematis terhadap objek, alat-alat, dan mesin.

Kecenderungan perilaku ini mengarah pada kompetensi dan kemampuan yang manual (bekerja dengan tangan) dan mekanis.

## 2) *Investigative*

Individu yang bertipe *investigative* memiliki kecenderungan perilaku yang pilihan kegiatan penyelidikan (mengamati) secara sistematis berkaitan dengan fenomena fisik dan kebudayaan. Kecenderungan perilaku ini mengarah pada kompetensi ilmiah dan matematis.

## 3) *Artistic*

Individu yang bertipe *artistic* memiliki kecenderungan perilaku pada pilihan kegiatan manipulasi yang bersifat seni, bebas, tidak sistematis, dan lebih menyangkut manusia, serta kegiatan menciptakan karya seni. Kecenderungan perilaku ini mengarah pada kompetensi artistik, seperti; bahasa, seni rupa, seni musik, dan mengarang.

## 4) *Social*

Individu yang bertipe *social* memiliki kecenderungan perilaku pada pilihan kegiatanyang ditunjukkan untuk memberikan informasi, mendidik, mengembangkan, serta merawat. Kecenderungan perilaku ini mengarah kepada kompetensi sosial antar individu dan kelompok, pendidikan serta pemberian jasa bantuan.



### 5) *Enterprise*

Individu yang bertipe *enterprise* memiliki kecenderungan perilaku pada kegiatan yang mengelola dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai sasaran organisasi serta keuntungan ekonomi. Kecenderungan perilaku ini mengarah kepada kompetensi kepemimpinan serta hubungan interpersonal.

### 6) *Conventional*

Individu yang bertipe *conventional* memiliki kecenderungan perilaku pada kegiatan manipulasi yang eksplisit, teratur, sistematis, berhubungan dengan data dan dokumentasi, serta menjalankan mesin-mesin pengolahan data untuk menunjang sasaran organisasi dan tujuan ekonomi. Kecenderungan perilaku ini mengarah pada kompetensi-kompetensi administrasi dan sistem bisnis.

#### b. Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan

Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugas.

Menurut Busro (2018:135) pengembangan karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan.

Terdapat 3 dimensi pengembangan karir:

- 1) Kejelasan karir meliputi, kenaikan pangkat secara jelas, kesempatan menjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala/pimpinan, kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.
- 2) Pengembangan diri meliputi, kesempatan mengikuti berbagai pelatihan, kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, kesempatan mengikuti berbagai seminar atau workshop.
- 3) Perbaikan mutu kinerja meliputi, peningkatan disiplin diri, kesetiaan, peningkatan motivasi dikalangan karyawan.

c. Kondisi kerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) mengungkapkan bahwa kondisi kerja atau lingkungan kerja merupakan semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat kerja dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja (Nitisemito, 2015:183). Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ketempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos. Menurut Suntoyo (2013:43) lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat kerja.

d. Kepemimpinan

Pimpinan yang tidak menimbulkan rasa takut kepada karyawan akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang humanis akan menyebabkan karyawan

menghargai pimpinan tersebut dan kegairahan kerja meningkat.

Salah satu teori yang mendasarkan diri dengan gaya kepemimpinan adalah model kontingensi dari Fiedler. Menurut Fielder gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan untuk mempengaruhi anak buah, apakah pemimpin lebih mementingkan tugas (*task oriented*) atau lebih mementingkan hubungan

Adapun kaitan antara gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas dan hubungan sebagai berikut:

- 1) Pemimpin yang lebih mementingkan tugas secara maksimal akan tercipta penyelesaian tugas secara baik, namun dilain pihak, pemimpin tersebut kurang memperhatikan hubungan kerjasama dengan bawahan.
- 2) Pemimpin yang lebih mengutamakan hubungan kerjasama, pada umumnya akan tercipta suasana atau iklim kerja yang menguntungkan. Dengan demikian dapat meningkatkan semangat kerja, pengabdian terhadap pekerjaan dan organisasi. Namun apabila hanya memfokuskan diri terhadap hubungan kerja, akan mengakibatkan berkurangnya

perhatian terhadap penyelesaian tugas dan pencapaian hasil.

e. Kompensasi

Menurut Rivai (2011:357) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima semakin tinggi pula semangat kerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

Sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu penentuan sistem kompensasi harus dilakukan dengan baik. Sistem pemberian kompensasi dapat dibedakan menurut jenis-jenisnya. Menurut rivai (2011:357) kompensasi dapat dibedakan menjadi:

1) Kompensasi finansial

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi.

Kompensasi tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi hiburan, berbagai

macam asuransi jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya.

## 2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial yaitu penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, semangat kerja, produktivitas dan kepuasan.

## 3. Dimensi Semangat Kerja

Semangat kerja yang tinggi adalah sebuah kondisi yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Untuk mengetahui apakah seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi atau rendah maka dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlibat dalam sehari-hari. Menurut Nitisemito (2015:4) dimensi untuk mengukur semangat kerja adalah sebagai berikut:

### a. Naik Turunnya Produktivitas Karyawan

Karyawan dengan semangat kerja tinggi cenderung melaksanakan tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta selalu mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan tinggi atau rendah.

Dimensi naik turunnya produktivitas karyawan dapat diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- 1) Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Tidak menunda pekerjaan
- 3) Mempercepat pekerjaan

b. Tingkat Absensi Rendah

Tingkat absensi yang rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah. Dimensi absensi yang rendah dapat diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu:

- 1) Cuti
- 2) Keterlambatan
- 3) Sakit

c. Tingkat Perpindahan Karyawan

keluar masuknya karyawan yang meningkat dapat disebabkan oleh ketidaksenangan karyawan dalam bekerja diperusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang dianggap lebih sesuai. Dimensi tingkat perpindahan karyawan (*Labour Turnover*) diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- 1) Setia terhadap perusahaan
- 2) Senang bekerja di dalam perusahaan

d. **Kegelisahan Karyawan**

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah saat bekerja. Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluh kesah yang diungkapkan diantara sesama karyawan. Dimensi kegelisahan dapat diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu:

- 1) Ketenangan dalam bekerja
- 2) Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
- 3) Hubungan kerja yang harmonis

**4. Meningkatkan Semangat Kerja**

Meningkatkan semangat kerja yaitu memberikan kepada karyawan beberapa bentuk kebutuhan baik yang bersifat materi atau non materi. Menurut Nitisemito dalam Ahmad Tohardi (2015:420) cara meningkatkan semangat kerja antara lain:

a. **Gaji yang Cukup**

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian cukup disini relative, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

b. **Memperhatikan Kebutuhan rohani**



Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah dan menghormati kepercayaan orang lain.

c. Perlu Menciptakan Suasana Santai

Suasana rutin menimbulkan kebosanan dan tegangan bagi para karyawan. Menghindari hal tersebut, maka perusahaan perlu sekali-kali menciptakan suasana santai seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan senam bersama.

d. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terpuruk apabila para karyawan tidak memiliki perasaan akan rasa aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawannya.

e. Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Perusahaan sanggup menyediakan fasilitas yang memadai akan menimbulkan rasa senang dan semangat kerja.

## 5. Dampak Semangat kerja

Dampak dari semangat kerja yang tinggi menurut Gene Klann dalam Kaswan (2015:226), pengaruh dari semangat kerja antara lain:

- a. Kepuasan pelanggan
- b. Kualitas yang meningkat
- c. Meningkatnya produktivitas
- d. Menurunnya biaya operasional
- e. Meningkatnya keuntungan
- f. Keamanan kerja yang meningkat
- g. Berkurangnya pemborosan disemua aspek : bahan, waktu, potensi manusia dan organisasi.
- h. Menurunnya kemangkiran, keterlambatan, cuti sakit, pergantian pegawai, biaya rekrutment, keluhan dan sabotase.

### 2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam skripsi ini penulis mencari sumber-sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperoleh sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan. Adapun penelitian terdahulu yang dirujuk dijelaskan melalui tabel 2.1 sebagai berikut:

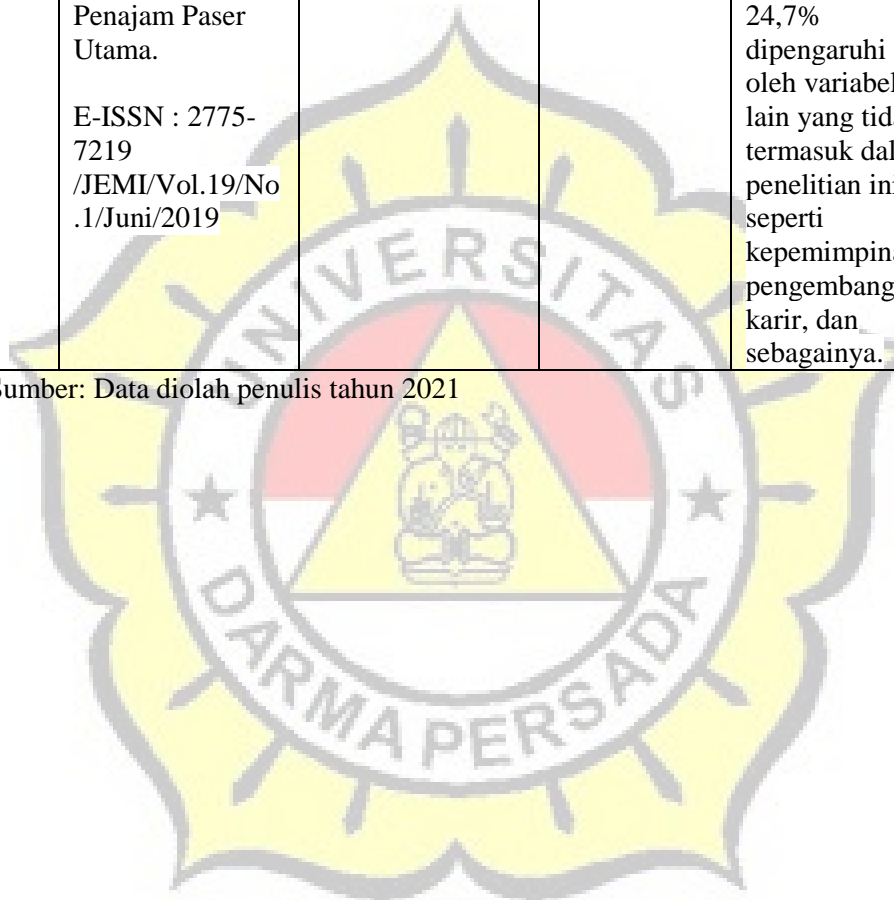
Tabel 2. 1  
 Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun/Judul	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ahmad Aljufri/2016/ Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong  ISSN. 2088 - 107X / Jurnal Trend Vol. 04 No. 02 Januari Juni 2016	Faktor – Faktor Semangat Kerja: 1. Keamanan Kerja 2. Kesempatan Untuk Maju 3. Lingkungan Kerja 4. Rekan Kerja 5. Insentif	Metode Penelitian: Kuantitatif Verifikatif  Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	Keamanan kerja, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja, rekan kerja dan insentif secara serempak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong
2.	Putu Noviyanti / 2015/ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Desa Sumberkima Di Kecamatan Gerokgak Tahun 2015  E-ISSN: 2599-1426/ Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE) Volume: 5 Nomor: 1 Tahun: 2015	Faktor – Faktor Semangat kerja : 1. Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Komunikasi 4. Hubungan manusiawi	Metode: Kuantitatif dengan pendekatan Verifikasi.  Alat analisis: analisis faktor.	Terdapat enam faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, yaitu: kepemimpinan sebesar 51,849%,, motivasi sebesar 17,073%,, komunikasi sebesar 12,288%,, hubungan manusiawi sebesar 8,559%,, kompensasi sebesar 6,471% dan lingkungan kerja sebesar 3,760%.. Faktor kepemimpinan menjadi faktor

				paling dominan yang mempengaruhi semangat kerja dengan nilai variance sebesar 51,849%.
3.	<p>Awaludin , Abdul Rahman/ 2019 / Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Toko Elektronik Tiara Dan Star Kitchen Palu</p> <p>Jurnal Sinar Manajemen ISSN 2337-8743 /ISSN 2598-398X Artikel IV Volume 6, Nomor 2, 2019</p>	<p>Faktor – Faktor Semangat Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keamanan kerja</li> <li>2. Lingkungan Kerja</li> <li>3. Rekan kerja</li> <li>4. Gaji</li> </ol>	<p>Metode Penelitian: Metode Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: analisis regresi linier berganda</p>	<p>Keamanan kerja, lingkungan kerja, rekan kerja dan gaji secara serempak dan parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Toko Elektronik Tiara dan Toko Star Kitchen Palu</p>
4.	<p>Mahlan/2018/ Variabel- Variabel Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur</p> <p>E-ISSN: 2615-6709/ Jurnal Administrative Reform, Vol 6, No 4, Desember 2018</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan</li> <li>2. Lingkungan Kerja</li> <li>3. Budaya Kerja</li> <li>4. Komunikasi</li> <li>5. Pengawasan Kerja</li> <li>6. Kompensasi</li> <li>7. Penempatan kerja</li> </ol>	<p>Metode Penelitian: Metode Kuantitatif Korelasi</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier</p>	<p>kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja, komunikasi, pengawasan kerja, kompensasi dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Terdapat pengaruh dominan antara pengawasan kerja terhadap semangat kerja</p>

				sebesar 83%
5.	<p>Octaningrum Sunaryo, dkk / 2019/ Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Arkananta Apta Pratista Kabupaten Penajam Paser Utama.</p> <p>E-ISSN : 2775-7219 /JEMI/Vol.19/No .1/Juni/2019</p>	<p>Faktor-faktor Semangat kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin</li> <li>2. Kerja sama</li> <li>3. Tanggung Jawab</li> </ol>	<p>Metode: kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab terhadap Semangat kerja sebesar 75,3%. Sedangkan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kepemimpinan pengembangan karir, dan sebagainya.</p>

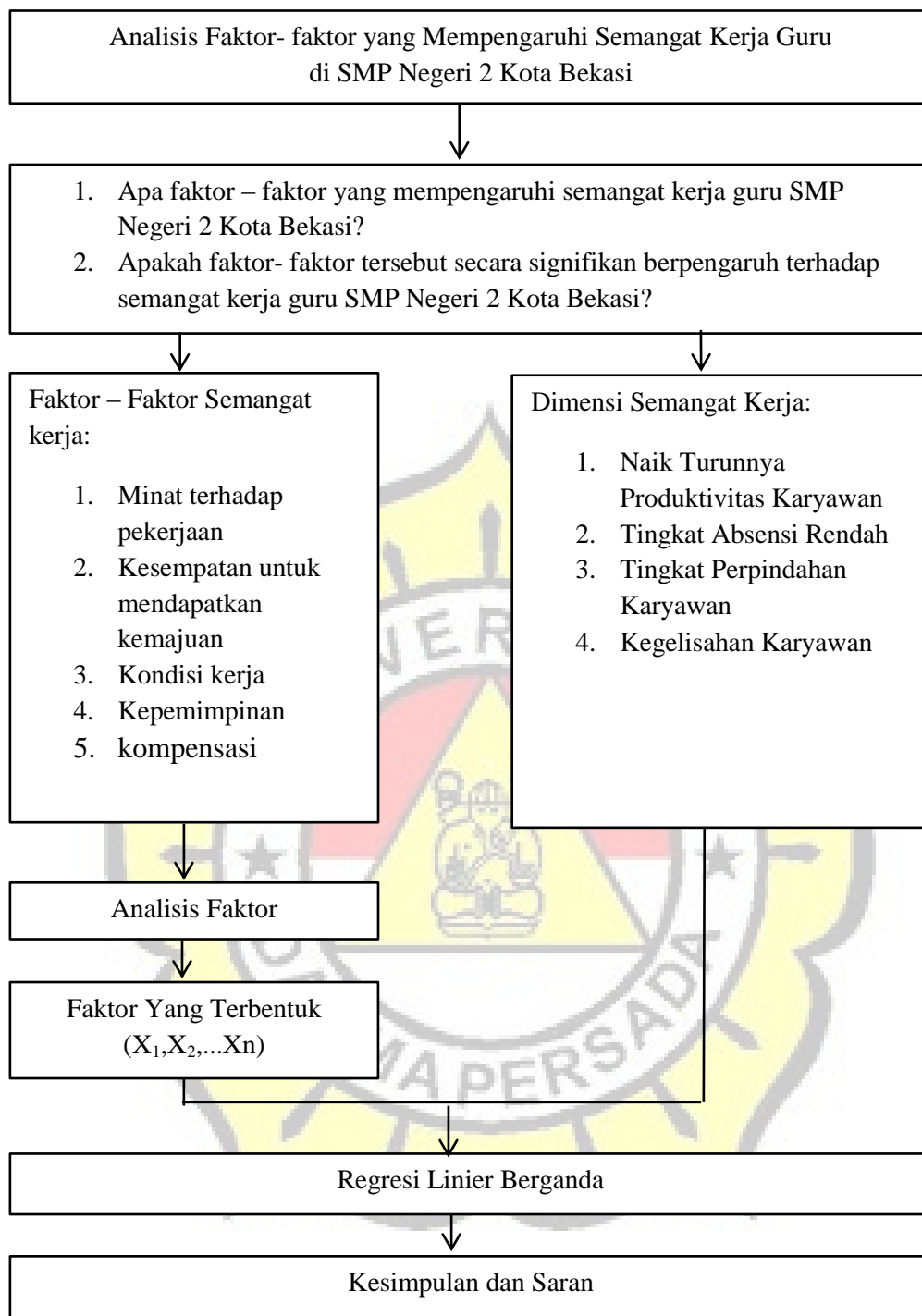
Sumber: Data diolah penulis tahun 2021



### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur dari sebuah gambaran penelitian yang dibuat untuk memudahkan penulis dalam memahami apa yang akan disampaikan. Kerangka pemikiran merupakan panduan logis yang akan diterapkan oleh penulis dalam proses penelitiannya. Pada rumusan masalah penelitian ini, terdapat penurunan semangat kerja yang diakibatkan karena adanya perubahan dalam metode pembelajaran dan juga kurangnya keterampilan yang dimiliki sehingga semangat kerja guru menurun, maka dirumuskan masalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi semangat kerja guru di SMP Negeri 2 Kota Bekasi.

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru di SMP Negeri 2 Kota Bekasi, serta apakah faktor yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru. Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka penelitian ini dijelaskan melalui gambar 2.1 sebagai berikut:



Sumber: data diolah oleh penulis, 2021

**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuisioner. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Dalam penelitian ini hipotesa yang ditetapkan mengacu kepada penelitian terdahulu karya Ahmad Aljufri yang berjudul Faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong. Hasil dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa keamanan kerja, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja, rekan kerja dan intensif berpengaruh secara serempak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong.

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu diatas, maka hipotesis yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah:

1. Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru di SMP Negeri 2 Kota Bekasi adalah minat terhadap pekerjaan, kesempatan untuk mendapat kemajuan, kepemimpinan, kondisi kerja, serta kompensasi.



2. Ho: Tidak adanya faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru di SMP Negeri 2 Kota Bekasi.

Ha : Adanya Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja Guru di SMP Negeri 2 Kota Bekasi.

