

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Sutrisno (2016:6) merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2014:19) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengantar hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Dessler (2015:3) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan serta untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, dan hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut Handoko (2017:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen

yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Fokus yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja saja, baik secara individu maupun antar tenaga kerja.

2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014:21-23) menjelaskan bahwa fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Berikut penjelasan tiap-tiap fungsi MSDM.

1. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Proses penerarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

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

10. Kedisiplinan

Merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, karena disebabkan keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Dalam sebuah perusahaan yang dibutuhkan bukan hanya sekedar sumber daya manusia yang mampu menyelesaikan tugas, tetapi perusahaan juga memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai motivasi tinggi yang dapat mendorong semangat dalam bekerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Berikut ini pengertian motivasi yang dikemukakan oleh Brophy yang disandur dari Darsono dan Siswandoko (2011) menjelaskan tentang motivasi adalah suatu gagasan hipotesis yang digunakan untuk menerangkan inisiatif atau prakarsa pemula, arah,

intensitas dan ketekunan perilaku mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Ini memasukan konsep-konsep seperti kebutuhan untuk keberhasilan (saya ingin bekerja baik sampai akhir), kebutuhan keanggotaan atau afiliasi (saya ingin bekerja dengan teman-teman saya), imbalan atau insentif (hadiah atau hukuman), kebiasaan, ketidakcocokan, dan keingintahuan. Untuk keperluan ini, seorang manajer harus mengetahui dorongan atau kebutuhan seseorang yang mengundangnya untuk mau mengerjakan suatu aktivitas tertentu.

Sedangkan menurut Feriyanto dan Triana (2015) mengatakan bahwa, motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri. Dorongan itu dimaksudkan agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari sebelumnya.

2. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Namawi dalam Darmadi (2018:131), motivasi kerja dapat bersumber dari dua bentuk yaitu:

a. Faktor Internal

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pegawai sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat pekerjaan yang dilaksanakan.

b. Faktor Eksternal

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu. Berupa suatu kondisi yang mengharuskannya bekerja secara maksimal. Misalnya, berdedikasi yang tinggi karena upah kerja yang tinggi, jabatan yang diemban atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

3. Fungsi Motivasi Kerja

Hasibuan dalam Hamid (2014:81) mengemukakan pendapatnya mengenai tujuan dari pemberian motivasi kerja adalah:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- d. Mempertahankan kestabilan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Peterson dan Plowman dalam Hasim (2019:21) mengatakan bahwa tujuan orang mau bekerja karena faktor-faktor dan keinginan sebagai berikut :

a. *The desire to live* (Keinginan untuk hidup)

Artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk mendapatkan makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

b. *The desire for position* (Keinginan untuk suatu posisi)

Salah satu sebab mengapa manusia ingin bekerja adalah karena posisi yang diinginkan.

c. *The desire of power* (Keinginan akan kekuasaan)

Keinginan untuk berkuasa menjadi alasan seseorang untuk bekerja.

d. *The desire of recognition* (Keinginan akan pengakuan)

Setiap pekerja mempunyai motif tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerja kerasnya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kinerja dalam perusahaan, namun lingkungan

kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kinerja tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting didalam perusahaan. Lingkungan kerja yang akan mendukung adanya tingkat produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah, jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga dampak yang akan ditimbulkan menurunnya kegairahan kerja karyawan yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Soetjipto dalam Nurindasari (2017:31) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar

karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan sehari-hari.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi menjadi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1.) Bangunan tempat kerja

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

2.) Peralatan kerja yang memadai

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

3.) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada

di perusahaan. Selain ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4.) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung karyawan para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukan karyawan maupun angkutan umum yang aman, murah, dan mudah diperoleh.

a. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1.) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang humoris dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam organisasi adalah adanya hubungan yang humoris dan kekeluargaan.

2.) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan

dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

3.) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sehingga akibat dari situasi kerja yang ada didalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan di mana dia bekerja.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dalam membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya. Oleh karena itu untuk mewujudkan harapan tersebut sudah selayaknya apabila perusahaan juga mampu dan bersedia memberikan dorongan yang dapat mengakibatkan karyawan merasa puas.

Menurut Handoko (2000), kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tiak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerninkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sedangkan menurut Husein (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya apakah dengan pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya.

Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan

di tempat kerja maka cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Robbins, 2001). Selain itu kepuasan kerja juga dapat sebagai sebuah efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner, 2005). Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis dalam diri karyawan. Jika kepuasan tidak tercapai maka dapat terjadi kemungkinan karyawan akan frustrasi (Stauss dan Sayles dalam Handoko, 1996).

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthan (dalam Kaswan, 2012), terdapat enam dimensi pekerjaan dalam kepuasan kerja karyawan diidentifikasi untuk merepresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon efektif. Keenam dimensi tersebut adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri, dalam hal ini pekerjaan memberikan tugas menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji, sejumlah upah atau gaji yang diterima dan tingkat dimana hal ini bias dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan oranglain dalam organisasi.
3. Kesempatan promosi, kesempatan untuk maju dalam organisasi.

4. Pengawasan, kemampuan penyedia untuk bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Rekan kerja, tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.
6. Kondisi kerja, jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka dan sebaliknya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2012) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adalah:

1. Faktor Psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi social antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, meliputi system dan besarnya gaji,

jaminan social, bermacam tunjangan, pemberian fasilitas kerja, dan promosi.

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan seorang karyawan (Zainal, 2014):

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai kontrol.
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Gaji dan insentif
5. Rekan kerja
6. Kondisi pekerjaan

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2010) terhadap 5 faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, antara lain:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperbolehkan individu dari pekerjaannya.

3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja.

5. Komponen genetic (*Dispositional*)

Didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

2.1.5 Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Busro (20:325) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Anaroga dan Busro (2018:326) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Dari beberapa defenisi di atas maka dapat disimpulkan semangat kerja adalah suasana batin dan suasana kerja yang baik, yang dapat mendukung seseorang melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bergairah dalam melaksanakan tugasnya dengan harapan pekerjaan akan cepat selesai dan lebih baik.

2. Dimensi Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2015:4), Semangat kerja berkaitan dengan :

a. Produktivitas Karyawan

Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung melaksanakan tugas tepat waktu, tidak sengaja menunda pekerjaan, dan mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu, standar kerja harus dibuat untuk menentukan apakah produktivitas karyawan tinggi atau tidak.

Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- 1) Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Tidak menunda Pekerjaan
- 3) Mempercepat Pekerjaan

b. Tingkat absensi

Ketidakhadiran yang rendah merupakan indikasi meningkatnya semangat kerja, karena terlihat bahwa persentase ketidakhadiran semua karyawan rendah. Dimensi absensi rendah diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu:

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

c. Kerusakan

Peningkatan kerusakan dapat menunjukkan bahwa perhatian di tempat kerja berkurang dan terjadi kecerobohan di tempat kerja.

Dimensi kerusakan diukur dengan menggunakan indikator tingkat Kerusakan.

d. Kegelisahan Karyawan

Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan kesah yang diungkapkan di antara sesama karyawan. Dimensi kegelisahan diukur dengan menggunakan indikator tingkat kegelisahan

e. Tuntutan Karyawan

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan. Dimensi tuntutan diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja

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

a. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan

Seorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika minat seseorang terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah.

b. Kesempatan untuk mendapat kemajuan

Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan

dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

c. Kondisi kerja

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.

d. Kepemimpinan

Pemimpin yang tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang harmonis akan menyebabkan karyawan menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat.

e. Kompensasi

Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan sebaliknya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Kegunaan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sehingga bias menjadi pijakan atau

dasar untuk penelitian ini. Adapun hasil penelitian-penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Heri Sapari Kahpi dan Zaenal Abidin/ 2020/ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja di PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk.	a. Lingkungan Kerja 1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan kerja 3. Hubungan antar bawahan dengan pimpinan 4. Tersedianya fasilitas untuk karyawan b. Motivasi Kerja 1. Perilaku karyawan 2. Usaha karyawan 3. Kegigihan karyawan c. Semangat Kerja 1. Ketaatan terhadap jam kerja 2. Kemauan untuk bekerja sama 3. Ketaatan terhadap ketentuan pelaksanaan pekerjaan 4. Ketepatan waktu	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja karyawan di bagian <i>Quality Control</i> PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk.
2.	Candra Pranata Manihuruk dan Satria Tirtayasa/ 2020/ Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja	a. Stres Kerja 1. Faktor intrinsik 2. Peran dalam organisasi 3. Hubungan ditempat kerja	Analisis regresi linier berganda	Stres Kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara silmutan berpengaruh signifikan

	<p>Terhadap Semangat Kerja Pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4. Pengembangan karir 5. Struktur dan iklim organisasi <p>b. Motivasi Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas/sasaran 5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan 7. Rekan kerja yang dipilih 8. Pemanfaat waktu <p>c. Lingkungan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Ruang gerak 5. Fasilitas 6. Kebersihan 7. Warna 8. Music 9. Privasi <p>d. Semangat Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bekerja dengan senang hati 2. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu 3. Interaksinya sangat dinamis 	<p>terhadap semangat kerja.</p>
--	--	---	---------------------------------

3.	I Gde Made Kusuma Jaya dan I Nyoman Sudharman/ 2017/Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Tahanan	<ul style="list-style-type: none"> a. Lingkungan Kerja <ul style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan fisik 2. Lingkungan non fisik b. Motivasi <ul style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan berprestasi 2. Kebutuhan berafiliasi 3. Kebutuhan berkuasa c. Kompensasi <ul style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi langsung 2. Kompensasi tidak langsung d. Semangat Kerja <ul style="list-style-type: none"> 1. Loyalitas 2. Antusias 3. Kerjasama 	Analisi regresi linier berganda	Lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.
4.	Eko Murtisaputra dan Sri Langgeng Ratnasari/2018/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Komunikasi Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> a. Lingkungan Kerja <ul style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan fisik 2. Lingkungan non fisik b. Insentif <ul style="list-style-type: none"> 1. Insentif material 2. Pembayaran kontraktual c. Komunikasi <ul style="list-style-type: none"> 1. Keterbukaan 2. Empati 3. Sikap positif d. Senioritas <ul style="list-style-type: none"> 1. Masa Kerja 2. Pengalaman Kerja e. Semangat Kerja <ul style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan terhadap jam kerja 2. Kemauan untuk bekerja sama 	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja, insentif dan komunikasi secara Bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

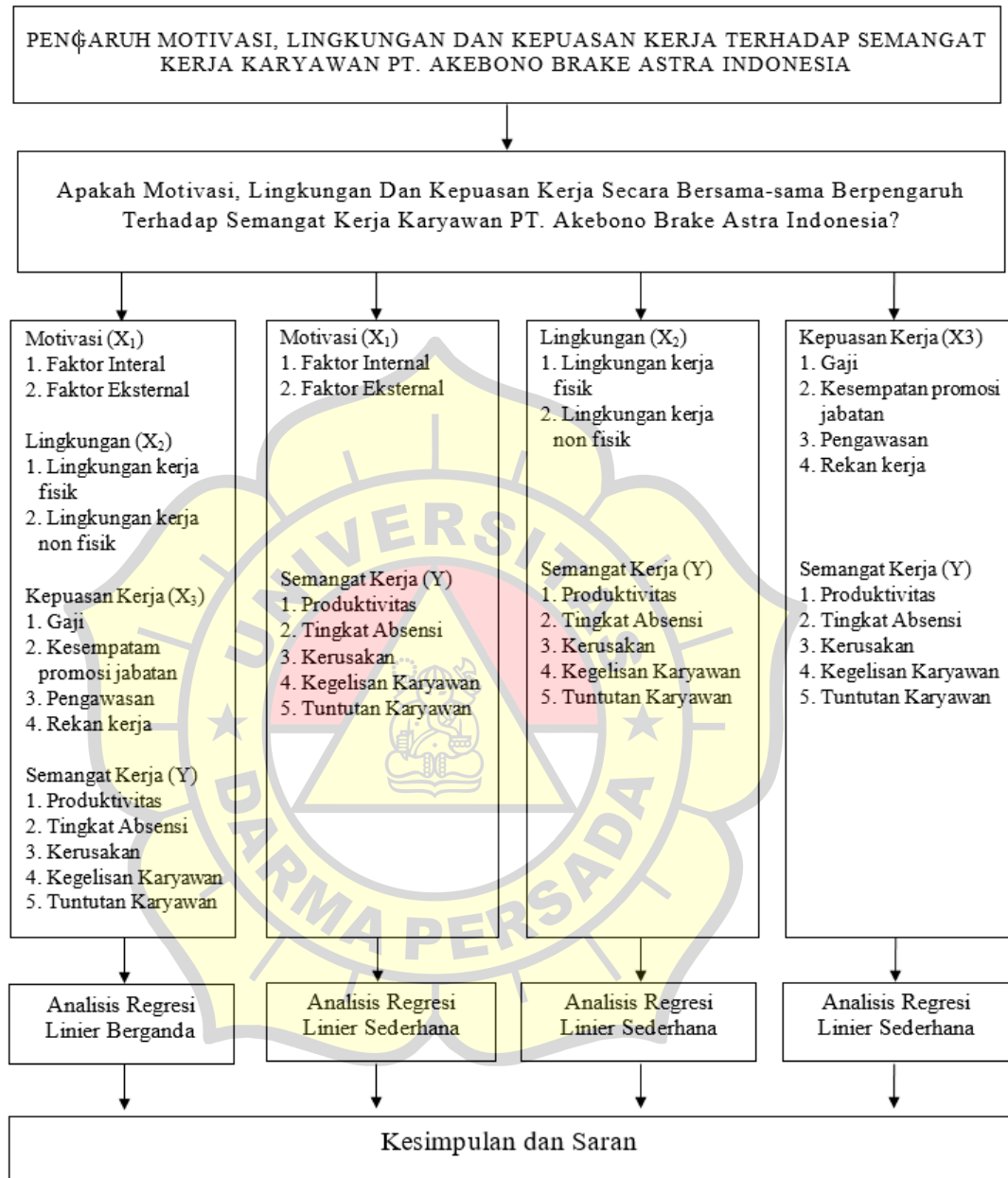
5.	Iin Nurbudiyani/ 2016/ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palangka Raya	a. Kepuasan Kerja 1. Promosi 2. Gaji 3. Pekerjaan itu sendiri b. Lingkungan Kerja 1. Lingkungan fisik 2. Lingkungan non fisik c. Semangat Kerja 1. Semangat kerja tinggi 2. Semangat kerja rendah	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap semangat kerja.
----	--	--	--	--

Sumber : Diolah Penulis Pada Tahun 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir memuat alur berpikir yang sistematis dalam memahami dan memecahkan masalah tertentu berdasarkan pendekatan hubungan pengaruh dan hubungan sebab akibat. Dalam penelitian ini dapat diambil suatu pengaruh berpikir tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Akebono Brake Astra Indonesia. Dimana dengan adanya kerangka pemikiran tersebut maka akan lebih mudah untuk dipahami dalam penentuan suatu kesimpulan penelitian. Maka model kerangka penelitian ini adalah berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

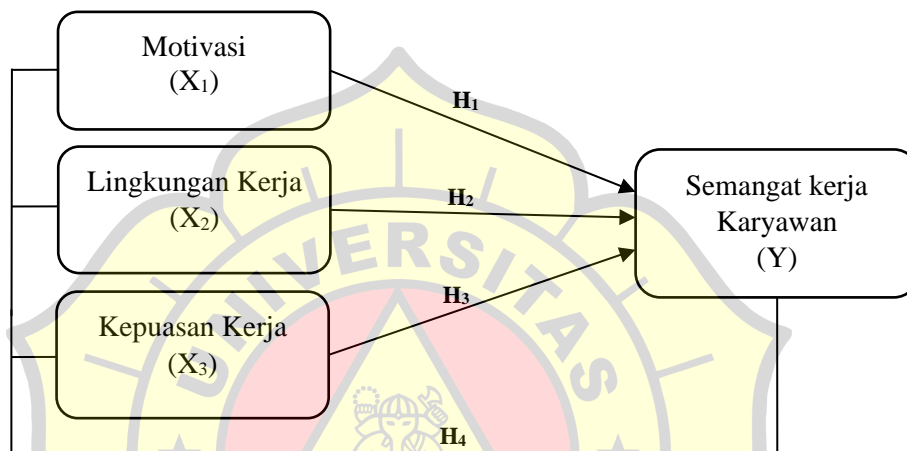


Sumber: Diolah Penulis Pada Tahun 2021

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori perumusan masalah serta penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian



Sumber: Diolah Penulis Pada Tahun 2021

H1 : Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y)

H2 : Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y)

H3 : Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan

H4 : Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan.