

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rusdiana (2022:3) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Afandi (2018:3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Sedangkan menurut Sinambela (2018:7) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kegiatan pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam mengatur hubungan dan peran pegawai secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sutrisno (2017:9) dijelaskan sebagai berikut:

a. Perencanaan.

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian.

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan dan Pengadaan.

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Pengendalian.

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana.

e. Pengembangan.

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis

f. Kompensasi.

Kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang

g. Pengintegrasian.

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan.

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

i. Kedisiplinan.

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

j. Pemberhentian.

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai suatu organisasi.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:9) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017: 14) yaitu:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan atau organisasi pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja pegawai.
- i. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara pengertian lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Definisi lain juga diungkapkan oleh Silitonga (2020:54) bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi semangat dan kinerja pegawai selama melaksanakan tugas yang diberikan.

2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

a. Lingkungan kerja fisik

1) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai seperti alat tulis kantor, meja, kursi, dan fasilitas pendukung lainnya.

2) Lingkungan perantara atau bisa disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusianya seperti berikut:

a) Penerangan, sebagai penerangan rumah atau bangunan, kita bisa merasakan kenyamanan baik dalam aktivitas indoor maupun outdoor.

b) Suhu udara, derajat panas dan dingin di dalam maupun di luar ruangan.

c) Suara bising, suara yang tidak diinginkan atau suara yang mengganggu pendengaran dapat mengurangi kekuatan pendengaran orang yang terpapar.

d) Penggunaan warna, tindakan mengubah warna bangunan atau ruang kerja.

e) Keamanan kerja, keamanan kerja merupakan rasa aman atau keinginan setiap pegawai dalam bekerja.

b. Lingkungan kerja non fisik

1) Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan. Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

- 2) Hubungan kerja antara rekan kerja. Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Faida (2019:108) lingkungan kerja memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi saat bekerja yaitu sebagai berikut:

a. Hubungan sosial

Hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain dan pemimpin terjalin dengan baik, maka pegawai dapat merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu pegawai dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

b. Kelembaban

Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar. Sehingga mempengaruhi kecepatan denyut jantung, karena aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

c. Bau

Pemakaian *Air Conditioner* yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu di sekitar baik ditimbulkan oleh sampah, makanan dan sebagainya.

d. Siklus udara

Siklus udara yang baik akan mempengaruhi kualitas udara dalam ruangan dalam proses sirkulasi udara. Jika siklus udara buruk maka akan mempengaruhi pernafasan. Oleh karena itu, ventilasi harus baik agar proses sirkulasi menjadi baik.

e. Penerangan

Penerangan atau cahaya yang cukup di dalam ruangan sangat bermanfaat bagi pegawai guna kelancaran dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, penerangan harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai.

f. Kebersihan

Setiap perusahaan atau organisasi seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat mempengaruhi kesehatan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa nyaman bagi pegawai dan rasa ini dapat mempengaruhi seseorang menjadi semangat dalam bekerja.

g. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya seperti memanfaatkan *Closed Circuit Television* (CCTV) selain tenaga manusia (petugas piket dan satpam).

h. Getaran mekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran yang tidak baik akan menyebabkan konsentrasi minim, kelelahan, dan gangguan pada mata, saraf, dan otot. Oleh karena itu, kenyamanan pegawai harus diperhatikan dan dijaga supaya tidak menyebabkan penurunan dalam semangat kerja.

4. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Silitonga (2020:55) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.3 Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Sutrisno (2017:165) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Hal ini sejalan dengan definisi pengembangan

karir menurut Menurut Sinambela (2018:260) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan. Sedangkan menurut Affandi (2018:19) pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian pengembangan karir yang telah dijabarkan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kenaikan status seseorang dalam berkarir untuk mencapai tingkat karir yang diinginkan

2. Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir

Menurut Busro (2018:281) pengembangan karir diukur dengan beberapa dimensi dan indikator, yaitu:

- a. Kejelasan karir, diukur dari indikator, kenaikan pangkat secara jelas, kesempatan menjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala/pimpinan, kesempatan menduduki jabatan tertentu dengan struktur organisasi yang ada.
- b. Pengembangan diri, diukur dari indikator kesempatan mengikuti berbagai pelatihan, kesempatan melanjutkan pendidikan, kesempatan mengikuti berbagai seminar/diskusi/workshop, kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi untuk mendapatkan sertifikat keahlian.

- c. Perbaiki mutu kinerja, diukur dari indikator peningkatan pengendalian diri, kesetiaan, peningkatan dorongan kerja di kalangan pegawai.

3. Faktor-Faktor Pengembangan Karir

Kesuksesan pengembangan karir menurut Wakhinuddin (2020:216) tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini, beberapa hal atau faktor yang mempengaruhi adalah:

- a. Hubungan Pegawai dan Organisasi

Dalam situasi ideal, pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini, banyak pegawai organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Namun, kadang kala keadaan ideal ini gagal dicapai. Adakalanya pegawai sudah bekerja baik, tetapi organisasi tidak mengimbangi prestasi pegawai tersebut dengan penghargaan sewajarnya.

- b. *Politicking* Dalam Organisasi

Manajemen karir pegawai akan tersendat dan bahkan mati bila faktor lain seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme dan sebagainya lebih dominan mempengaruhi karir seseorang daripada prestasi kerjanya. Dengan kata lain, bila kadar "*politicking*" dalam organisasi sudah demikian parah, maka manajemen karir hampir dipastikan akan mati dengan sendirinya. Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi

dan organisasi akan dipimpin oleh orang-orang yang pintar dalam *politicking* tetapi rendah mutu profesionalitasnya.

c. Sistem Penghargaan

Sistem manajemen sangat mempengaruhi banyak hal, termasuk manajemen. Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai malas. Saat ini, mulai banyak organisasi yang membuat sistem penghargaan yang baik (misalnya dengan menggunakan sistem kredit poin) dengan harapan setiap prestasi yang ditunjukkan pegawai dapat diberi kredit poin dalam jumlah tertentu.

d. Jumlah Pegawai

Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah pegawai sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola. Jika jumlah pegawai banyak, maka manajemen karir menjadi rumit dan tidak mudah dikelola. Ukuran Organisasi

e. Ukuran organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel pegawai yang diperlukan untuk mengisi jabatan dan pekerjaan tersebut.

Biasanya semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

f. Kultur Organisasi

Seperti sistem masyarakat, organisasi pun mempunyai kultur dan kebiasaan-kebiasaan. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis. Ada juga organisasi yang cenderung feodalistik, rasional, dan demokratis. Karena itu, meskipun organisasi sudah memiliki sistem manajemen karir yang baik dan mapan, tetapi pelaksanaannya masih sangat tergantung pada kultur organisasi yang ada.

g. Tipe Management

Jika management cenderung kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam hal pembinaan karirnya sendiri juga cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, partisipatif, dan demokratis, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karir mereka juga cenderung besar. Dengan kata lain, karir seorang pegawai tidak hanya tergantung pada faktor-faktor internal di dalam dirinya (seperti motivasi untuk bekerja keras dan kemauan untuk ingin maju), tetapi juga sangat bergantung pada faktor eksternal seperti manajemen. Banyak pegawai yang sebenarnya pekerja keras, cerdas, jujur, terpaksa

tidak berhasil meniti karir dengan baik, hanya karena pegawai ini "terjebak" dalam sistem manajemen yang buruk.

4. Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Sutrisno (2017:166) bertujuan untuk:

- a. Memberikan kepastian arah karir pegawai dalam kiprahnya di organisasi.
- b. Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para pegawai yang berkualitas.
- c. Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi.
- d. Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan pegawai dalam hal karir promosi, rotasi ataupun demosi jabatan.

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:97) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang

menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2018:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan ketiga pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018:21) adalah sebagai berikut:

- a. Ketaatan waktu
 - 1) Masuk kerja tepat waktu
 - 2) Penggunaan waktu secara efektif
 - 3) Tidak pernah mangkir/tidak kerja

b. Tanggung jawab kerja

- 1) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- 2) Target pekerjaan
- 3) Memberi dan menerima kritik/saran

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2018:249) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai memenuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai selalu meniru yang dilihatnya setiap hari.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin tidak mungkin ditegakan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai merasa terlindungi dan dalam berjanji akan berbuat serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

4. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2016:126): mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan
- c. Besarnya rasa tanggung jawab pada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas pada pegawai

5. Fungsi Disiplin Kerja

Fungsi disiplin kerja menurut Afandi (2016:3) adalah sebagai berikut:

- a. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.
- b. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
- c. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
- d. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

2.1.5 Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

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 pegawai untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sedangkan menurut Simarmata, et.al (2021:32) Semangat kerja merupakan kekuatan yang muncul dari seseorang atau kelompok untuk melakukan pekerjaan dengan penuh kesadaran sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan hasil yang lebih baik. Sedangkan menurut Rusdiana (2022:171) Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari pada produktivitas seorang pegawai dalam bekerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan suatu kondisi seseorang atau sekelompok yang memungkinkan untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif dalam melaksanakan tugasnya.

2. Dimensi dan Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2015:4) dimensi dan indikator semangat kerja yaitu:

a. Ketelitian Kerja

Merupakan keseksamaan atau kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketelitian kerja sangat penting bagi instansi karena diharapkan dapat mengurangi atau meminimalkan tingkat kesalahan dalam pekerjaan.

b. Kerajinan Kerja

Adalah sikap yang selalu berusaha bekerja keras. Hal ini penting bagi perusahaan karena pegawai diharapkan dapat memenuhi atau bahkan melebihi target dan standar yang ditetapkan instansi.

c. Kegairahan Kerja

Adalah kesenangan yang dalam atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Dengan semangat kerja diharapkan pegawai dapat memberikan kontribusi positif pada instansi dan mencapai kesuksesan dalam karirnya.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2015:169) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu:

a. Upah Yang Rendah

Hal upah yang rendah akan mengakibatkan pegawai menjadi lesu dalam bekerja. Karena kebutuhan untuk hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

b. Lingkungan Kerja Yang Buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja, sehingga apa yang pegawai kerjakan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

c. Kurangnya Kedisiplinan

Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu .

d. Kurangnya Informasi

Informasi yang mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per-orang per-jam kerja. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan dasar dalam penelitian sehingga memperkaya teori yang digunakan serta sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kekurangan atau kelebihan yang ada. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini dapat di lihat pada Tabel 2.1 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.	Zulkarnain Ilyas Idris /2021/ Pengaruh Mutasi dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Anak (DPPKBP3A) Kota Gorontalo ISSN: 2598-9545/Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol. 4 No.3 Juli 2021	Mutasi (X1) 1. Mutasi atas keinginan kerja 2. Mutasi atas keinginan manajemen Pengembangan Karir (X2) 1. Perencanaan karir 2. Pengembangan karir individu 3. Pengembangan karir yang didukung oleh atasan 4. Peran umpan balik terhadap kinerja Semangat Kerja (Y) 1. Absensi 2. Kerja sama 3. Disiplin	Metode Kuantitatif Analisis Regresi Linear Berganda	Bahwa mutasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultanya (bersama-sama) memiliki efek signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai pada kantor Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Anak (DPPKBP3A) Kota Gorontalo
2.	A Jufri, Sri Hastari dan Paring Wahyudi/2020/Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan	Lingkungan Kerja (X1) 1. Lingkungan fisik 2. Lingkungan Kerja non fisik Disiplin Kerja (X2) 1. Frekuensi Kehadiran 2. Teladan Pimpinan 3. Ketaatan Dalam Standar Kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja	Metode Kuantitatif Analisis Regresi Linear Berganda	Secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pasuruan

	E-ISSN 2549-2322/ Jurnal EMA- Ekonomi Manajemen Akuntansi Vol. 5 No. 1, Juni 2020	Semangat Kerja (Y) 1. Naiknya Produktivitas 2. Tingkat Absensi Rendah 3. Berkurangnya kegelisahan		
3.	Amelia Wahyuni, Ida Ayu Made dan Yudi Irawan Abi/2023/ Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Bengkulu E-ISSN: 2809-8692	Pengembangan Karir(X1) 1. Kesetiaan organisasi 2. Mentor atau sponsor 3. Kesempatan untuk tumbuh 4. Dukungan manajemen Promosi Jabatan (X2) 1. Asas kepercayaan 2. Asas keadilan 3. Asas formasi Semangat Kerja (Y) 1. Kegembiraan 2. Kerjasama 3. Kebanggaan 4. Ketaatan 5. Kesetiaan	Metode Kuantitatif Analisis Regresi Linear Berganda	Pengembangan karir (X1), Promosi jabatan (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y)
4.	Riswan Rangkuti/2022/ Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Politeknik Pariwisata Medan Jurnal Creative Agung, Vol. 12 No. 2, Oktober 2022	Disiplin Kerja (X1) 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan Komitmen Organisasi (X2) 1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif Iklim Organisasi (X3) 1. Struktur 2. Tanggung jawab 3. Penghargaan 4. Dukungan	Metode Kuantitatif Analisis Regresi Linear Berganda	Secara simultan terdapat secara signifikan pengaruh dari disiplin, komitmen dan iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai.

		5. Komitmen organisasi Semangat Kerja (Y) 1. Antusias 2. Inisiatif 3. Loyalitas		
5.	Dwi Oktaria S. Tumanggor, Erwin Pardede, Marudut Sianturi/2020/ Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi E-ISSN: 2655-8971/ Jurnal Prointegrita, Vol. 4 No. 2, Agustus 2020	Disiplin Kerja (X1) 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan Komitmen Organisasi (X2) 1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> Iklim Organisasi (X3) 1. Struktur 2. Tanggung jawab 3. Penghargaan 4. Dukungan 5. Komitmen organisasi Semangat Kerja (Y) 1. Disiplin 2. Kerjasama 3. Kepuasan Kerja	Metode Kuantitatif Analisis Regresi Sederhana	Secara simultan terdapat pengaruh signifikan pengaruh disiplin, komitmen, iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai.

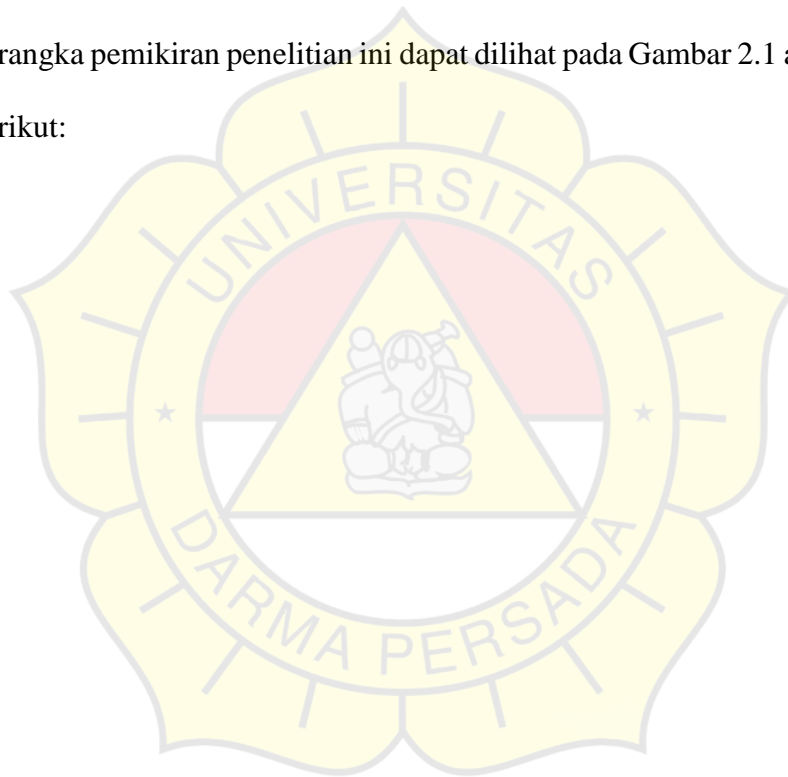
Sumber: Diolah peneliti tahun 2023

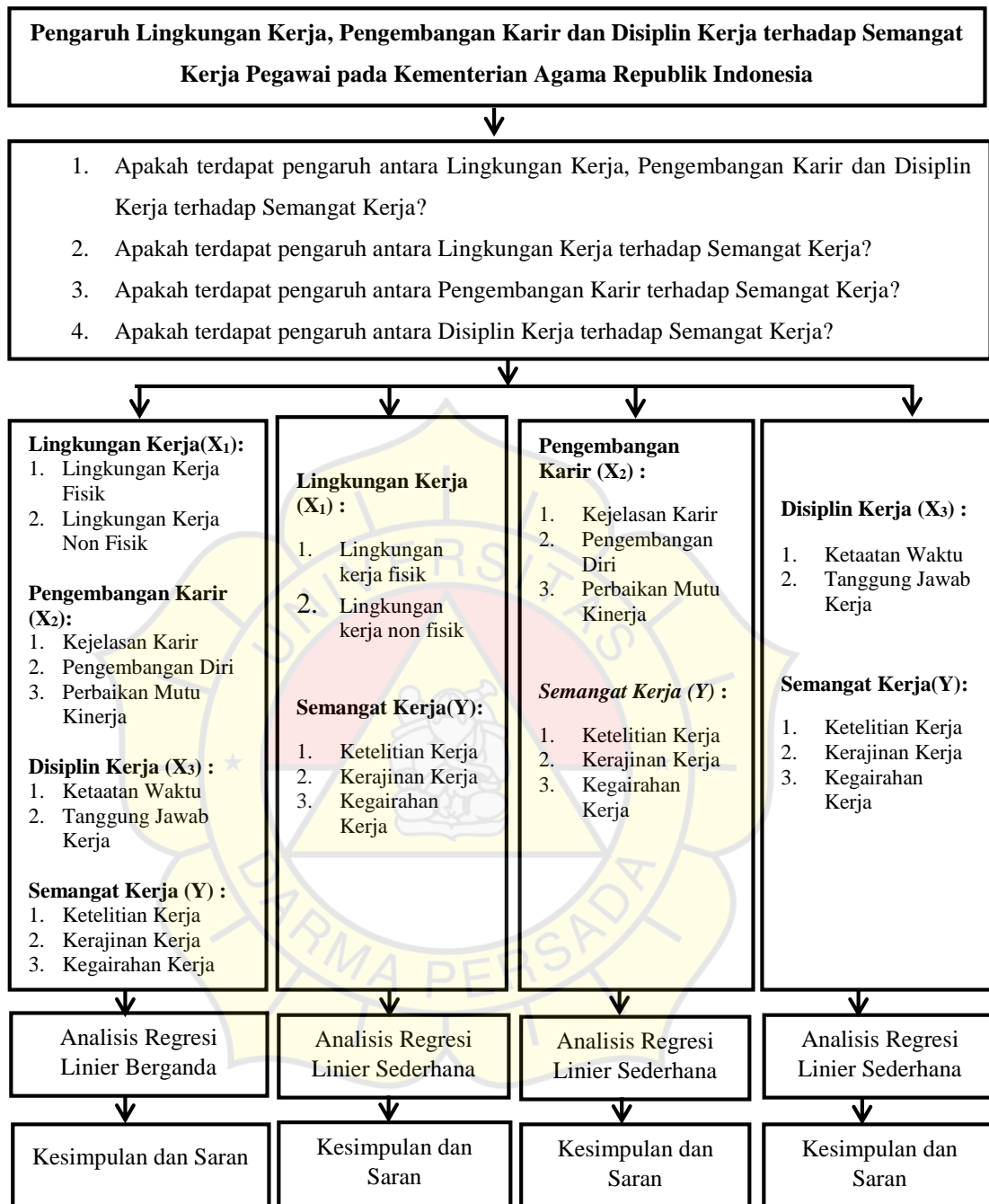
2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:60) kerangka pemikiran merupakan sebuah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjabarkan atau menjelaskan secara teoritis yang

bersangkutan dengan variabel yang akan diteliti. Adapun masalah yang dianggap penting ini adalah semangat kerja pegawai.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen dan dampaknya terhadap Semangat Kerja sebagai variabel dependen pada pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia. Maka model kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 adalah sebagai berikut:





Sumber : Dibuat oleh peneliti tahun 2023

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2017:63) hipotesis atau hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

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

1. Apakah Lingkungan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia?

Ho : Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia

Ha : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia

2. Apakah Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) Pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia?

Ho : Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia

Ha : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia

3. Apakah Pengembangan Karir (X2) mempengaruhi Semangat Kerja (Y) Pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia?

Ho : Tidak terdapat pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia

Ha : Terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir (X2) Terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia

4. Apakah Disiplin Kerja (X3) mempengaruhi Semangat Kerja (Y) Pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia?

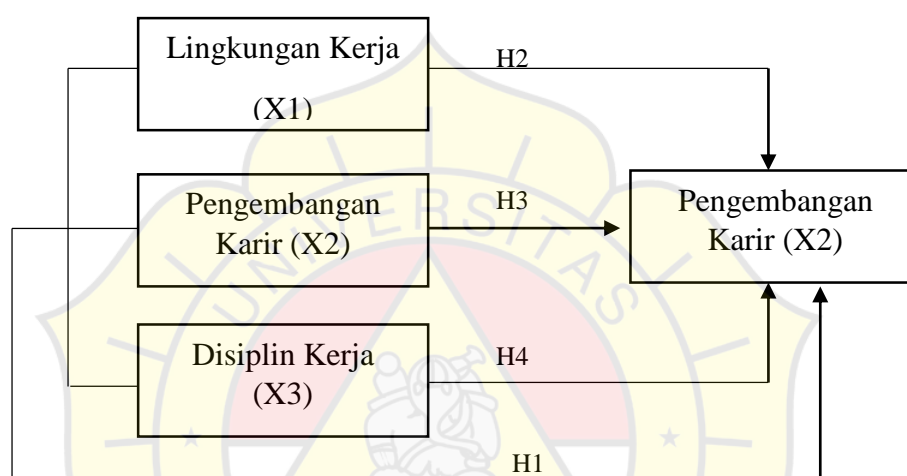
Ho : Tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia

Ha : Terdapat Tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X3) Terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia.

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:6) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan

sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan. Dari rumusan hipotesis diatas tentang pengaruh masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat digambarkan kerangka hubungan variabel sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Gambar 2.2 diatas menjelaskan mengenai hubungan antar variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni Lingkungan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), Disiplin Kerja (X3) dan satu variabel dependen yaitu Semangat Kerja (Y). Terlihat antara hubungan variabel lingkungan kerja (X1), pengembangan karir (X2), beban kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) secara parsial atau individu dengan menggunakan rumus persamaan regresi $Y=a+bX$. Sedangkan secara simultan atau bersama-sama menggunakan rumus persamaan regresi $Y=a+b1X1 + b2X2 + b3X3$.