

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan segala aktivitas kerja mereka setiap harinya, karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan dapat dikatakan merupakan tempat para karyawan bekerja dalam menghabiskan waktu kerjanya. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti suhu ruangan, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan ketersediaan ada tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Organisasi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada didalam lingkungan organisasi, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar, aman dan nyaman.

##### **2.1.1.1 Jenis- Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sarwoto dalam (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

1. Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment)
2. Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non - Phisical Warking Environment).

Menurut Sedarmayanti (2017), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja antara lain :

1. Penerangan
2. Pewarnaan
3. Suhu Udara
4. Suara Bising
5. Keamanan Kerja
6. Kebersihan
7. Ruang gerak

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yang dimaksud adalah sejauh mana karyawan dapat merasakan bahwa pimpinan mereka sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai kinerja mereka.
2. Kerja sama antar kelompok yang dimaksud adalah sejauh mana karyawan dapat merasakan hubungan adanya kerja sama yang baik di antara mereka.
3. Kelancaran komunikasi yang dimaksud adalah sejauh mana karyawan meraksasn adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan atasan.

#### **2.1.1.2 Tujuan Lingkungan Kerja**

(Christine et al., 2021) menyatakan bahwa diketahui bahwa gairah dan semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan bisnis. Oleh karena itu, menyediakan lingkungan kerja yang baik sangat membantu kinerja karyawan. Perlengkapan kerja yang baik disediakan tepat dalam arti memenuhi kebutuhan pekerjaan, tetapi perlengkapan yang berlebihan tidak terlalu berlebihan karena karyawan terlalu

dimanjakan untuk bekerja dan tidak dapat memenuhi harapan mereka. Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman membawa banyak manfaat bagi karyawan dan perusahaan.

#### **2.1.1.2 Manfaat lingkungan kerja**

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Selain itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat perjuangannya akan tinggi.

#### **2.1.1.3 Indikator lingkungan kerja**

Menurut sedarmayanti (2012:31), indikator-indikator lingkungan kerja adalah :

##### **1. Lingkungan kerja fisik :**

###### **a. Penerangan**

Pencahayaan sangat bermanfaat bagi karyawan untuk memastikan pekerjaan yang aman dan lancar. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya pencahayaan yang baik. Tidak terlalu terang, menyilaukan, dan cahaya tidak jelas (redup), sehingga pekerjaan terhambat, rawan bermasalah, dan akhirnya kurang efisien.

###### **b. Pewarnaan**

Masalah skema warna tempat kerja dapat diremehkan oleh sebagian orang, tetapi skema warna ruangan dapat memengaruhi suasana hati dan kinerja seseorang. Tempat kerja harus dijaga dalam warna yang lembut sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

###### **c. Suhu Udara**

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan organisme untuk mempertahankan kehidupan, yaitu proses metabolisme. Udara disekitar dapat dikatakan tidak baik atau sudah kotor, apabila kandungan oksigen di udara berkurang

dan bercampur dengan gas dan bau yang berbahaya. Suasana hati yang sejuk dan segar di tempat kerja membantu mempercepat pemulihan tubuh dari kelelahan pasca kerja.

d. Suara bising

Kinerja karyawan tidak maksimal karena kebisingan merupakan suara yang menjadi gangguan utama terhadap pekerjaan seseorang karyawan dan dapat mempengaruhi kemampuan seorang karyawan untuk fokus pada pekerjaannya. Oleh karena itu, semua organisasi harus dapat meminimalkan kebisingan di lingkungan kerjanya. Ini membantu karyawan meningkatkan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka.

e. Keamanan kerja

Keamanan karyawan memiliki dampak besar pada semangat kerja dan prestasi kerja. Dalam hal ini, keamanan berarti keamanan yang dapat dipetakan ke lingkungan kerja fisik. Untuk menjaga lokasi dan kondisi lingkungan kerja anda tetap aman, anda perlu mengetahui keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keselamatan kerja adalah penggunaan unit petugas keselamatan. Jika suatu organisasi dapat mempertahankan tingkat keamanan tertentu di lingkungan kerja, karyawan pasti dapat bekerja dengan aman, nyaman, dan antusias. Serta diharapkan memberikan dampak positif pada kinerja.

f. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih menciptakan lingkungan yang sehat. Oleh karena itu, semua organisasi harus selalu memperhatikan lingkungan kerjanya dan menjaga kebersihannya. Dalam lingkungan kerja yang bersih, karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g. Ruang Gerak

Perusahaan disarankan untuk memberi karyawan yang bekerja ruang yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugasnya. Jika tempat kerja tidak nyaman, tidak mungkin karyawan bisa tenang dan bekerja maksimal. Oleh karena itu, anda perlu merencanakan tempat kerja karyawan anda terlebih dahulu agar mereka dapat bekerja dengan baik.

## 2. Lingkungan kerja non fisik :

### a. Struktur Kerja

Sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan memiliki struktur dan organisasi kerja yang baik.

### b. Tanggung Jawab Kerja

Sejauh mana karyawan dapat memahami tanggung jawab mereka dan dimintai pertanggung jawaban atas tindakan mereka

### c. Perhatian dan Dukungan Pemimpin

Sejauh mana karyawan merasakan bahwa pemimpinnya sering memberikan pengarahan, sampai-sampai karyawan sering merasa bahwa atasannya memberikan arahan, pengertian, kepercayaan dan rasa hormat.

### d. Kerjasama Antar Kelompok

Sejauh mana karyawan menyadari kerjasama yang baik antara kelompok kerja yang ada.

### e. Kelancaran Berkomunikasi

Sejauh mana karyawan merasa komunikasi yang baik, terbuka dan lancar antara rekan kerja atau dengan atasannya.

### **2.1.2 Kompensasi**

Sudah menjadi rahasia umum, setiap karyawan yang bekerja mengharapkan untuk menerima kompensasi yang layak atau kompensasi yang kompetitif dengan perusahaan lain untuk pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan yang diterima seseorang dalam bentuk apapun sangat berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang, karena seseorang merasa diperhatikan, dihargai sehingga dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik. (Arifin, 2017).

Menurut Werther dan Davis dalam ( Priansa, 2017 ) menjabarkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai pegawai saat ini sangat mungkin akan meninggalkan perusahaan, dan perusahaan akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### **2.1.2.1 Faktor-faktor kompensasi**

Menurut Hasibuan (2016), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja  
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif besar.
2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan  
Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
3. Serikat Buruh / Organisasi Karyawan  
Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktifitas Kerja Karyawan  
Jika produktivitas karyawan baik dan banyak, maka kompensasi akan semakin besar, begitupun sebaliknya.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres  
Pemerintah dengan UU & Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum penetapan sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan balas jasa bagi karyawan.
6. Biaya Hidup  
Bila biaya hidup didaerah yang tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Begitupun sebaliknya.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang memiliki jabatan lebih tinggi maka akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Begitupun sebaliknya.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi, dan pengalaman kerja yang lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Begitupun sebaliknya.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati *full employment*. Begitupun sebaliknya

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya sulit atau sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar. Begitupun sebaliknya.

### 2.1.2.2 Fungsi Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin dalam Priansa (2017) adalah sebagai berikut :

1. Pengalokasian SDM secara efisien

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

2. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif

Pemberian kompensasi kepada pegawai akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan

### **2.1.2.3 Tujuan Kompensasi**

Tujuan kompensasi menurut Badriyah (2015:155) adalah sebagai berikut :

1. Ikatan kerja sama  
 Dengan pemberian kompensasi terbentuklah ikatan kerjasama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas nya dengan baik, sedangkan pengusaha/perusahaan harus membayar kompensasi.
2. Kepuasan kerja  
 Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
3. Pengadaan efektif  
 Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi  
 Jika balas jasa yang diberikan perusahaan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan  
 Dengan program kompensasi atas prinsip dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin sebab turnover yang sangat kecil.
6. Disiplin  
 Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
7. Pengaruh serikat buruh  
 Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi kepada pekerjaannya

### **2.1.2.4 Asas dan Metode Pemberian Kompensasi**

Menurut (Ardana, 2012:155) cara bagaimana memberikan kompensasi, antara lain :

1. Metode tunggal, yaitu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan yang dimiliki karyawan.

Tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah yang di jadikan standarnya.

2. Metode jamak, yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada, terdapat pada perusahaan swasta yang didalam nya masih terdapat diskriminasi.

Program kompensasi ( balas jasa ) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan karyawan.

a. Asas adil

1. Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan kerja, dan memenuhi persyaratan internal konsisten.
2. Adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya.
3. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan.
4. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

b. Asas layak

1. Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur adalah relative, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku
2. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang berlaku.

### **2.1.2.5 Indikator Kompensasi**

Menurut Badriyah (2015:164) dimensi dan indikator kompensasi dibagi menjadi :

1. Gaji atau Upah

Gaji atau upah adalah jaminan timbal balik dan definitif yang dibayarkan secara berkala kepada karyawan oleh perusahaan atas hasil kerja mereka.

2. Insentif

Insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang melebihi kinerja standar. Insentif dirancang untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih semangat untuk meningkatkan produktivitasnya.

3. Bonus

Bonus adalah penghargaan untuk pekerjaan yang dilakukan ketika tujuan terlampaui, tanda terima satu kali tanpa komitmen di masa depan, dan beberapa persen dari keuntungan dibagikan kepada penerima bonus.

4. Tunjangan

Tunjangan adalah pemberian manfaat guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja ( sakit, cuti, libur besar ) dll.

5. Fasilitas

Program pelayanan pegawai berupa fasilitas yang mempermudah pekerjaan pegawai.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

Disiplin adalah salah satu fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Disiplin merupakan elemen terpenting yang dibutuhkan sebagai alat peringatan bagi karyawan yang tidak ingin merubah cara atau perilakunya. Ini menandakan arti bahwa karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada mereka.

Disiplin adalah sikap, tindakan, perilaku yang selaras dengan kebijakan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Regulasi yang dimaksud antara lain absensi, keterlambatan kedatangan, dan kepulangan karyawan lebih awal. Oleh karena itu, ini merupakan tindakan indisipliner bagi karyawan dan manajemen harus mengambil tindakan yang tepat.

Menurut Malayu Hasibuan (2012:193) disiplin adalah nasehat dan kemauan seseorang untuk mengikuti segala peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Selain itu, menurut Edy Sutrisno (2013:89) disiplin adalah peraturan, perilaku individu menurut proses kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap, perilaku, dan kebiasaan yang mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis organisasi.

Menurut Singodimedjo (2016:86) disiplin adalah sikap kemauan dan motivasi untuk mengikuti dan menaati norma dan aturan yang timbul disekitar.

Dari beberapa pendapat dari para ahli di atas, jelaslah bahwa kedisiplinan adalah sikap dan kemauan dari mereka yang mengikuti aturan-aturan yang berlaku pada perusahaan.

### **2.1.3.1 Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016:336) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu :

#### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pekerja atau pegawai bekerja dan berdisiplin.

#### **2. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi

yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

### **2.1.3.2 Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Organisasi atau perusahaan yang baik harus mampu berusaha menciptakan aturan atau regulasi yang menjadi simbol yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan perusahaan.

Menurut Singodimedjo (2013:94) aturan disiplin kerja meliputi:

1. Aturan waktu kembali untuk waktu masuk dan waktu istirahat.
2. Aturan dasar pakaian dan perilaku ditempat kerja.
3. Peraturan tentang cara melakukan pekerjaan dan berkomunikasi dengan unit kerja lain.
4. Aturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam organisasi.

### **2.1.3.3 Tujuan Disiplin Kerja**

Kedisiplinan dapat diartikan apabila karyawan dapat mematuhi, menaati dan menghormati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Bila kedisiplinan tersebut berjalan dengan baik maka efisiensi dan efektifitas kerja dapat meningkat diperusahaan. Edi Sutrisno (2016:126) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja antara lain :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif dari karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Tenaga kerja menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengann harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja**

Bedjo Siswanto (2014:559) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja ada 5 (lima) yaitu :

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antara sesama karyawan.

### **2.1.4 Semangat Kerja**

#### **2.1.4.1 Pengertian Semangat Kerja**

Menurut Sri Widodo (2015:104) menyatakan bahwa semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, apabila semangat karyawan baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Menurut Hasibuan (2014:94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Nitisemito (2015:160) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Dengan begitu semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu hal yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan dorongan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan baik.

Berdasarkan tanggapan dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cerminan dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaan, serta kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja dengan menghasilkan pekerjaan lebih banyak dan menyelesaikan dengan lebih baik.

#### **2.1.4.2 Pentingannya Semangat Kerja**

Menurut Nitisemito (2015:159) dengan semangat kerja pekerjaan akan lebih cepat untuk diselesaikan, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin. Oleh karena itu sudah seyakinya apabila setiap perusahaan selalu berusaha supaya para karyawan mempunyai moral kerja yang tinggi, karena dengan moral yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat.

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja**

Nitisemito (2015:112) mengungkapkan terdapat tujuh faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, di antara lain :

1. Kepemimpinan
2. Motivasi
3. Komunikasi
4. Hubungan manusiawi
5. Penempatan kerja
6. Kompensasi

## 7. Lingkungan kerja

### 2.1.4.4 Indikator-indikator semangat kerja

Menurut Hasibuan dalam (Basri dan Rauf :2021) indikator dari semangat kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Motivasi dan dorongan bekerja

Motivasi dan dorongan bekerja tersebut dapat dibentuk apabila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan suatu pekerjaan, yang terpenting bagi karyawan seharusnya mereka bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan apa yang mereka dapatkan. Oleh sebab itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain.

#### 2. Kesungguhan

Aspek ini dapat menunjukkan terdapat kesungguhan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

#### 3. Kesenangan

Kesenangan dalam bekerja yaitu kepuasan hati, kenyamanan, dan kebahagiaan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Karena manusia membutuhkan kesenangan sesuai dengan kebutuhannya.

#### 4. Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

## 2.2. Review Jurnal Terdahulu

Untuk membandingkan kebenaran dan kejelasan suatu penelitian, penulis melakukan studi pustaka sebagai tinjauan terhadap penelitian sebelumnya sebagai berikut:

Penelitian pertama dilakukan oleh (lilis muchlisa, 2019) penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Putra Mandiri.

Jenis penelitian ini menggunakan metode sensus dengan jumlah responden 35 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kedua dilakukan oleh (Pasaribu, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di Cv Jaya Karya Baru Pekanbaru. Dimana factor-faktor tersebut memiliki dua variable yakni motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Penelitian ini menggunakan 20 sampel hipotesa dari karyawan yang bekerja di CV Karya Baru Jaya Pekanbaru, analisa yang digunakan adalah menggunakan uji validitas skala likert pada program SPSS versi 16 analisa regresi double linear.

Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada cv. Jaya Karya Baru Pekanbaru, dimana nilai regresi untuk lingkungan kerja menjelaskan bahwa keadaan lingkungan kerja pada perusahaan tersebut mengalami penambahan atau pengurangan dilihat dari hasil dari koefisien determinasi yang dapat membuktikan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, oleh karenanya hipotesa terhadap semangat kerja dapat diterima. Secara jelas semangat kerja dan lingkungan kerja memiliki sisi signifikan terhadap performa kinerja karyawan.yang berada di Cv. Jaya Karya Pekanbaru.

Penelitian ketiga dilakukan oleh (Husain, 2020). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompensasi dan disiplin kerja karyawan Pada

PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan, serta untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variabel penelitian dalam tabel frekuensi dan presentase dari hasil penyebaran kuesioner tersebut dengan melalui prosedur analisis data. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 57 orang dan jumlah sampel sebanyak 57 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji signifikansi (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja karyawan saat ini sudah baik yang artinya terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara kompensasi dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol.

Penelitian keempat dilakukan (Kusuma, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa pengaruh secara parsial variabel fasilitas, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Karya Agung Sejahtera.

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 responden yang diambil melalui teknik random sampling. Sumber data yang digunakan yaitu data primer berupa angket (kuesioner), observasi dan studi pustaka. Dan analisis yang dipakai pada penelitian ini yaitu analisis linear berganda.

Hasil dari penelitian ini menyatakan variabel fasilitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan secara simultan variabel bebas yaitu fasilitas,

lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian kelima dilakukan oleh (Khairunisa, 2019) tujuan dari penelitian ini ingin mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja PT. Hadidaya Sejahtera Pratama.

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi studi lapangan dan studi pustaka dengan melakukan survei secara langsung ke PT. Hadidaya Sejahtera Pratama dengan cara wawancara, observasi dan kuesioner. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dan secara simultan motivasi, kompensasi, dan komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Penelitian keenam (Sitopu et al., 2021) Dengan judul *The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi atas kinerja anggota tim baik secara parsial maupun simultan menggunakan kuantitatif metode dengan regresi.

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Jernih Suksesindo. Itu prosedur dimulai dari uji coba instrumen penelitian, pengumpulan data melalui angket, melakukan analisis data, dan menyusun hasil laporan penelitian. Jumlah sampel yang dipelajari berjumlah 130 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang peneliti peroleh langsung dari sumbernya. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Penelitian ketujuh dilakukan oleh (Priharti & Saputri, 2019) dengan judul *THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK SATISFACTION IN. INDOMARCO ADI PRIMA OKU*

*BRANCH EAST*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima, Cabang OKU Timur. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 34 karyawan PT. Indomarco Adi Prima, Cabang OKU Timur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima cabang OKU Timur.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh (Alfiyah & Riyanto, 2019) dengan judul *The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employees' Performance of PT Karunia Logistic Indonesia*. Performa adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik yang berorientasi profit maupun non profit berorientasi yang dihasilkan selama periode waktu. Penelitian dilakukan di PT. Karunia Logistik Indonesia melibatkan karyawan, peneliti ingin tahu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan batasannya kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan. Pengambilan sampel menggunakan metode proporsional teknik stratified random sampling yang melibatkan 81 responden. Penelitian ini dilakukan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda metode.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan. Artinya semakin besar pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan, semakin tinggi kinerja pegawai tersebut.

## **2.3 Pengaruh Antar Variabel Penelitian**

### **2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Herawati dan Ranteallo (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja yang ini dibuktikan dengan hasil perhitungan koefisien korelasi dengan hasil sebesar 0,876 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja pada PT. RPJ.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Oktaria dan Nugraheni (2017) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap disiplin kerja yang dibuktikan dengan hasil pengujian koefisien determinasi dengan hasil 49,2% menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja pada karyawan PT. Pesona Transport Indonesia.

### **2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja**

Penelitian dilakukan oleh (Mukti & Andriani, 2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan hal tersebut ditunjukkan dengan hasil penghitungan uji yaitu  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $11.72 > 1.66365$ ) yang menunjukkan bahwa kompensasi terhadap disiplin berpengaruh positif pada karyawan PT. Haryanto Motor Indonesia.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh (Damayanti, 2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin yang dibuktikan dengan hasil pengujian analisis korelasi dengan nilai 0,755 yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin dengan kategori sangat kuat pada PT. HS Budiman 45.

### **2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja**

Menurut Annisa (2015) penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja cukup baik dan harus terus ditingkatkan hal tersebut diperkuat dengan setiap terjadi perbaikan terhadap lingkungan kerja maka akan terjadi peningkatan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bintang Logistik Indonesia.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Pasaribu (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja yang dibuktikan dengan hasil penghitungan nilai  $t$  hitung  $4,359 \geq t$  tabel 1,729 dan nilai signifikannya 0,05. Sehingga terdapat pengaruh kuat lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada CV. JAYA KARYA PEKANBARU.

### **2.3.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Danti et.al (2014) hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0.001 kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 0.05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi  $F < \text{signifikansi } \alpha$  yaitu  $0.001 < 0.05$  maka hasil regresi hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya variabel kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan pada PT. SAN Putra Sejahtera.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Perwira, 2020) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh sangat signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sempati Star (Sepakat Group).

### **2.3.5 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Semangat Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Basa et.al (2019) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Dan nilai diperoleh ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan memiliki pengaruh positif pada PT. Gunung Harta Transport Service

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Langga (2019) hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang kuat terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai sebesar 75,9% pada PT. Antar Dinamika Mandiri.

## **2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

H2 : Diduga terdapat pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

H3 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

H4 : Diduga terdapat pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja.

H5 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

H6 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja terhadap semangat kerja.

H7 : Diduga terdapat pengaruh kompensasi yang dimediasi oleh disiplin kerja terhadap semangat kerja.

## 2.5 Kerangka Konseptual

