BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Semangat Kerja

Setiawan (2018) mengungkapkan bahwa semangat kerja merupakan sikap dan tindakan yang ditunjukan karyawan dalam bekerja dengan sungguh-sungguh. Peranan penting semangat kerja adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan keahlian karyawan dalam bekerja sehingga prestasi mereka akan meningkat. Hal ini tentu saja akan dapat menguntungkan perusahaan karena perusahaan memiliki sumber daya manusia yang ahli dalam bekerja. Manajemen perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaan untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

Inbar (2018) mengungkapkan bahwa semangat kerja merupakan suatu sikap dan perilaku setiap individu maupun kelompok untuk memiliki kesedian dan kesungguhan dalam bekerja. Dengan semangat kerja yang tinggi karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang lebih baik, sebaliknya jika semangat karyawan rendah akan menghambat aktivitas kerja karyawan dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Busro (2018:70) mengungkapkan bahwa semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepet selesai dan lebih baik serta lebih banyak produk barang dan jasa yang dihasilkan yang semuanya ditujukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2017:89) mengungkapkan bahwa semangat kerja adalah perwujudan moral kerja yang tinggi.

Dari beberapa pernyataan di atas, maka disimpulkan definisi dari semangat kerja adalah sebuah kondisi dimana seseorang memiliki usaha yang lebih keras untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.1.1.1 Gejala Menurunnya Semangat Kerja

Gejala menurunnya semangat kerja ini penting diketahui perusahaan untuk mengetahui sebab-sebab menurunnya semangat kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan yang menyebakan turunnya semangat kerja pada karyawan. Semangat kerja merupakan hal terpenting dalam perusahaan, karena karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan akan cepat terselesaikan dan perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari hasil karyawan.

Bintoro dan Daryanto (2017:95) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa hal yang dapat menjadi indikasi turun/rendahnya semangat kerja antara lain adalah:

1) Tingkat absensi yang tinggi

   Untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan sebab turunnya semangat kerja maka kita tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi secara perorangan tetapi harus dilihat secara rata-rata. Pada umumnya bila semangat kerja turun, maka karyawan akan malas untuk datang setiap hari kerja

2) Kegelisahan dimana-mana

   Kegelisahaan di lingkungan kerja akan terjadi bilaman semangat kerja turun, kegelisahaan ini dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluh kesah dan lain-lain. Kegelisahan pada tingkat terbatas mungkin akan berhenti dengan sendirinya, tetapi apabila dibiarkan begitu saja akan merugikan perusahaan.

3) Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

   Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut, terutama adalah disebabkan karean ketidaktenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mereka berusahaa untuk mencari pekerjaan yang lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja, juga dapat menggangu kelangsungan jalannya perusahaan tersebut.

2.1.1.2 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja para karyawannya semaksimal mungkin dan batas-batas kemampuan perusahaan. Ada beberapa cara meningkatkan semangat kerja, baik yang sifat material maupun non

material. Cara mana yang paling tepat sudah tentu tergantung kepada situasi dan kondisi perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Untuk meningkatkan semangat kerja menurut Nitisemito dalam Bintoro dan Daryanto (2017:100) dapat dilakukan dengan cara:

1) Gaji yang cukup

   Setiap perusahaan seharusnya memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Cukup berarti jumlah uang yang mampu dibayarkan perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2) Pemberian fasilitas yang menyenangkan

   Setiap perusahaan bilamana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawannya. Fasilitas itu dapat berupa tempat ibadah, kantin, poliklinik pengobatan dan keperluan lain sebagainya.

3) Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat

   Posisi yang tepat maksudnya adalah sesuai dengan keterampilan masing-masing, ketidaktepatan menempatkan posisi para karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan kurang lancar dan hasilnya tidak memuaskan.

4) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju

   Dengan adanya kesempatan untuk maju maka akan mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

5) Mengajak karyawan untuk berunding serta mengatasi pelaksanaan pada perusahaan

   Apabila pimpinan dalam melaksanakan pekerjaannya mengalami suatu masalah untuk dipecahkan secara pribadi maka karyawan perlu diajak berunding.

6) Memperhatikan rasa aman dan untuk menghadapi masa depan

   Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, perusahaan dalam melaksanakan program pensiun bagi karyawan. Variasi dengan cara ini adalah bahwa disamping menyisikan sebagian dari keuntungan perusahaan, gaji karyawan dipotong untuk disetor bagi jaminan hari tua.

7) Sekali-sekali perlu menciptakan suasana santai

   Memberikan suasana santai bagi karyawan dimaksudkan agar karyawan tidak mengalami kebosanan dalam melakukan pekerjaannya tiap hari.

2.1.1.3 Indikator Semangat Kerja

Murtisaputra dan Ratnasari (2018) mengungkapkan bahwa indikator semangat kerja terdiri dari:

1) Absensi, Absensi tidak terlambat dan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.
2) Kerja sama, Terjalinnya kerjasama antara sesama pegawai serta pegawai dengan atasan.
3) Kepuasan kerja, Pegawai merasa puas bekerja dengan baik.
4) Kedisiplinan. Disiplin yang dimaksud adalah pegawai dituntut untuk mematuhi segala peraturan yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, sifatnya wajib untuk patuh.
5) Pegawai mematuhi standar operasional prosedur (SOP) perusahaan dan pegawai disiplin dalam bekerja.

2.1.2 Kepemimpinan

Wahjono *et al* (2019) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah proses seseorang memengaruhi orang orang lain untuk melakukan sesuatu atau banyak hal mencapai tujuan organisasi dengan cara menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan. Kemudian, Sudaryono (2017) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang ditentukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hindarti (2017) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok, sedangkan Ansory dan Indrasari (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah gaya atau style seorang manajer untuk mengarahkan, mengkoordinasi, dan membina para bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja produktif mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.4 Syarat-Syarat Kepemimpinan

Ansory dan Indrasari (2018) mengungkapkan bahwa terdapat tiga syarat kepemimpinan, antara lain:

a) Kekuasaan

   Kekuasaan yang dimaksud adalah adanya kekuatan, otoritas, dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

b) Kewibawaan

   Kebiwaan yang dimaksud adalah kelebihan atau keunggulan yang dimiliki seseorang sehingga orang mampu "mbawani" akan mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan tersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.

c) Kemampuan

   Kemampuan yang dimaksud adalah kekuatan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap sangat baik dari kemampuan anggota lain.

2.1.1.5 Komponen Dasar Kepemimpinan

Suhardi (2018) mengungkapkan bahwa setidaknya terdapat tiga komponen dasar kepemimpinan yang harus dimiliki, antara lain:

a) Dapat mempengaruhi orang lain

   Hal tersebut berguna untuk melaksanakan sesuatu dengan seefektif mungkin sesuai dengan situasional.

b) Sifat-sifat yang baik

   Seorang pemimpin harus mempunyai sifat yang efektif, efisien, serta produktif agar menjadi contoh atau teladan yang baik bagi bawahannya.

c) Berperilaku yang baik

   Hal tersebut harus dimiliki oleh pemimpin, agar bawahan nya dapat menilai kalau atasannya dapat diikuti oleh orang banyak.

2.1.1.6 Fungsi Kepemimpinan

Ansory dan Indrasari (2018) mengungkapkan bahwa terdapat sepuluh fungsi kepemimpinan, yaitu:

a) Pengambilan keputusan dan merealisasi keputusan itu
b) Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahan
c) Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen
d) Memotivasi bawahan agar mereka dapat bekerja seefektif mungkin dan meningkatkan semangatnya
e) Mengembangkan imajinasi, kreativitas, dan loyalitas bawahan
f) Pemprakarsai, penggiatan, dan pengendalian rencana
g) Mengkoordinasi dan mengintegrasi kegiatan-kegiatan bawahan
h) Penilaian prestasi dan pemberian teguran atau penghargaan kepada bawahan
i) Pengembangan bawahan melalui pendidikan atau pelatihan
j) Melaksanakan pengawasan melekat (waskat) dan tindakan-tindakan perbaikan jika diperlukan

2.1.1.7 Prinsip Kepemimpinan

Ansory dan Indrasari (2018) mengungkapkan bahwa terdapat enam prinsip kepemimpinan, antara lain:

a) Menentukan tujuan bersama anggota kelompok

   Manfaat menentukan tujuan bersama adalah agar kelompok dapat di tuntut ke arah yang telah ditentukan bersama-sama.

b) Membantu anggota untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan

   Tujuannya adalah setiap individu dapat berperan penting dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

c) Mengkoordinasi kegiatan kerja

   Tujuannya adalah setiap anggota kelompok mempunyai kegiatan kerja atau jobdesk masing masing, sehingga mampu berperan penting dalam mencapai tujuan. Sehingga, tidak ada anggota kelompok yang tidak ikut serta dalam mencapai tujuan kelompok.

d) Membantu anggota agar dapat beradaptasi dengan kelompok

   Tujuannya adalah anggota baru dapat cocok dengan lingkungan kerja pada kelompok tersebut. Sehingga, ia tidak merasa dikucilkan oleh kelompok tersebut.

e) Menunjukkan bahwa orientasi kita adalah kelompok, bukan perorangan

   Tujuannya adalah memperjelas kepada semua anggota kelompok, bahwa mereka bekerja sama dan bukan perorangan.

f) Menunjukkan perhatian manusiawi.

   Tujuannya adalah menunjukkan rasa peduli pimpinan kepada bawahannya. Sehingga bawahan merasa dirinya diperhatikan oleh pimpinan nya tersebut.

2.1.1.8 Indikator Kepemimpinan

Siagian (2012) Andayani dan Tirtayasa (2019) mengungkapkan bahwa indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut:

a) Iklim saling mempercayai

   Adanya saling mempercayai pimpinan dan bawahan, mempererat hubungan baik antara keduanya.

b) Penghargaan terhadap ide bawahan

   Adanya penghargaan tersebut, membuat karyawan merasa dirinya dihargai atas pencapaian pencapaian yang telah ia gapai.

c) Memperhitungkan perasaan para bawahan

   Pemimpin harus mengetahui dan merasakan apa keluh kesah yang dimiliki bawahannya, tujuannya adalah nantinya pemimpin mencari solusi yang tepat untuk masalahnya.

d) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

   Pemimpin harus mengetahui apakah bawahannya nyaman pada lingkungan kerjanya atau tidak. Jika tidak, pemimpin harus mencari solusi yang tepat agar bawahannya nyaman terhadap lingkungan kerjanya.

e) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Pemimpin harus mengukur kesejahteraan bawahannya, aspek kesejahteraan yang perlu diperhatikan diantaranya seperti gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas pendukung lainnya.

f) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional

Tujuannya adalah karyawan merasa adanya apresiasi dari atasan, sehingga menunjang semangat kerja karyawan.

g) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Pemimpin harus dapat menghitung seberapa banyak dan seberapa berat tugas yang diberikan kepada bawahannya, tujuannya adalah pemimpin dituntut adil dalam membagi tugas para bawahannya.

2.1.3 Pelatihan

Sumardjo dan Priansa (2018) mengungkapkan bahwa pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kemudian, Rozalena dan Dewi (2019) mengungkapkan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan seseorang secara individu.

Marjaya dan Pasaribu (2019) mengungkapkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan 13eknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Darodjat (2015) mengungkapkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan para pegawai sesuai dengan keinginan organisasi.

Elizar dan Tanjung (2018) mengungkapkan bahwa pelatihan adalah kegiatan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan prestasi yang memuaskan dalam suatu organisasi atau instansi.

Muhdar (2020) mengungkapkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang dimaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

Dari beberapa pernyataan di atas, maka disimpulkan definisi dari pelatihan adalah sebuah usaha yang dilakukan seseorang untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang berkesinambungan dengan pekerjaannya. Sehingga, karyawan tersebut menjadi lebih mahir dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang ia lakukan.

2.1.2.1 Sasaran Pelatihan

Muhdar (2020) mengungkapkan bahwa sasaran pelatihan yang dicapai dalam program latihan, diantaranya:

a. Pekerjaan yang dibebankan diharapkan dapat lebih cepet terselesaikan dan hasilnya dapat lebih baik.
b. Penggunaan peralatan mesin perusahaan diharapkan dapat bertahan lebih lama.
c. Angka kecelakaan kerja pada karyawan diharapkan dapat menurun.
d. Tanggung jawab karyawan diharapkan lebih besar.
e. Biaya produksi perusahaan diharapkan lebih rendah.
f. Kelangsungan hidup perusahaan lebih terjamin.

2.1.2.2 Tujuan Program Pelatihan

Darodjat (2015) mengungkapkan bahwa program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai agar dapat bekerja dengan lebih produktif (lebih baik) serta membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Muhdar (2020) mengungkapkan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku karyawan, kemudian mengaplikasikannya dalam pekerjaan sehari-hari.

2.1.2.3 Prinsip-Prinsip Pelatihan

Rozalena dan Dewi (2017) mengungkapkan bahwa prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam program pelatihan diantaranya yaitu:

1. Partisipasi, yaitu pelatihan dapat memotivasi peserta dapat mengikuti pelatihan secara fokus dan serius.
2. Repetisi, yaitu peserta dapat memperlihatkan hasil berupa keterampilan, kemahiran, dan kecakapan setelah dilatih. Dengan demikian, mendorong dari hasil pelatihan ke pekerjaan. Keberhasilan pelatihan akan memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan.
3. Relevan, yaitu semua komponen program pelatihan harus senantiasa konsisten dengan materi pelatihan.
4. Umpan balik, yaitu pelatihan dapat memberikan umpan balik yang positif bagi peserta dan pengelola.
5. Transparan, program didesain dengan biaya seefektif mungkin dan transparan tanpa kehilangan esensi dari pelatihan itu sendiri.

2.1.2.4 Proses Program Pelatihan

Darodjat (2015) mengungkapkan bahwa proses program pelatihan harus didahului oleh penentuan kebutuhan dan diakhiri dengan evaluasi program, sehingga keberprograman program pelatihan dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, baik yang dilakukan sekarang maupun yang akan mendatang.

2.1.2.5 Jenis-Jenis Pelatihan

Mathis dan Jackson (2011) Sumardjo dan Priansa (2018) mengungkapkan bahwa jenis jenis pelatihan terbagi atas:

1. Pelatihan Rutin

   Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai (orientasi pegawai baru).

2. Pelatihan Teknis

   Pelatihan pekerjaan/teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik, misalnya: pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan.

3. Pelatihan Antar Pribadi dan Pemecahan Masalah

   Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional, misalnya: komunikasi antar pribadi, keterampilan manajerial atau kepengawasan pemecahan konflik.

4. Pelatihan Perkembangan dan Inovatif

   Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan, misalnya praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif, dan perubahan organisasional.

Muhdar (2020) mengungkapkan bahwa terdapat lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan, yaitu:

1. Pelatihan Keahlian.

   Pelatihan Keahlian (*skills training*) merupakan pelatihan yang sering dijumpai dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

2. Pelatihan Ulang

   Pelatihan Ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin komputer atau akses internet.

3. Pelatihan Lintas Fungsional

   Pelatihan lintas fungsional (*cros fungtional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.

4. Pelatihan Kreativitas

Pelatihan kreativitas (*creativitas training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebas mungkin yang berdasar pada penilaian rasional, biaya, dan kelaikan.

2.1.2.6 Metode-Metode Pelatihan

Ansori dan Indrasari (2018) mengungkapkan bahwa metode pelatihan terbagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Metode '*on the job'* (yang biasa digunakan), diantaranya:
   a. *Coaching* (atasan memberi arahan pada bawahan dalam pekerjaan rutin mereka)
   b. *Planned progression* (pemindahan karyawan dalam saluran yang ditentukan melalui tingkatan organisasi yang berbeda)
   c. Rotasi jabatan (pemindahan karyawan melalui jabatan-jabatan yang bervariasi)
   d. Penugasan sementara (bawahan ditetapkan pada posisi manajemen tertent dengan jangka waktu yang ditetapkan)
   e. Sistem penilaian prestasi formal
2. Banyak perusahaan besar memperoleh manfaat dengan program pengembang *'on the job'*. Adapun pengembangan *'off the job'* dilakukan dengan cara:
   a. Program-program pengembangan ekslusif (para manajer berpartisipasi dala program yang dibuka untuk umum melalui penggunaan analisa kasus, simulasi dan metode pengajaran lainnya)
   b. Latihan laboratorium (seseorang belajar menjadi lebih sensitive terhadap orang lain, lingkungan, dsb.)
   c. Pengembangan organisasi (mengutamakan tentang perubahan, pertumbuhan dan pengembangan total organisasi).

2.1.2.7 Cara Memilih Metode Pelatihan Yang Tepat

Arianto dan Nugroho (2019), mengungkapkan bahwa beberapa hal yang patut dipertimbangkan untuk menentukan metode pelatihan yang tepat, yaitu:

1. Apakah metode pelatihan yang dipilih mampu memberikan gambaran tentang masalah yang sedang dihadapi perusahaan?
2. Apakah para peserta akan mendapatkan informasi dan pengetahuan yang memadai tentang negoisasi dan komunikasi yang baik?
3. Apakah para peserta dapat berlatih bagaimana cara melakukan negosiasi dan komunikasi yang baik?
4. Apakah para peserta mendapatkan umpan balik dalam setiap latihan yang mereka lakukan dalam pelatihan tersebut?
5. Apakah para peserta dapat melihat bagaimana praktik negosiasi dan komunikasi yang salah dalam kehidupan nyata?

2.1.2.8 Tantangan Kebutuhan Pelatihan

Sumardjo dan Priansa (2018) mengungkapkan bahwa sejumlah tantangan yang dihadapi pada pelatihan SDM, diantaranya yaitu:

1. Keusangan (*Obsolescence*)

   Terjadi apabila pegawai tidak lagi mempunyai pengetahuan atau kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan efektif. Meskipun keusangan mungkin disebabkan adanya perubahan dalam diri pegawai, tetapi lebih mungkin sebagai hasil kegagalan pegawai untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi baru, prosedur kerja baru, atau perubahan lainnya. Semakin cepat perubahan lingkungan terjadi, kemungkinan pegawai menjadi using akan menjadi semakin besar. Ada banyak tanda terjadi keusangan, diantaranya sikap yang kurang tepat, prestasi yang menurun (jelek), atau prosedur kerja yang ketinggalan jaman.
2. Perubahan Sosioteknis

   Merupakan tantangan bagi departemen SDM dalam mempertahankan SDM yang efektif. Misalnya penggunaan mesin-mesin otomatis akan memaksa organisasi untuk merancang kembali program pelatihan SDM.
3. Perputaran Pegawai (*Turnover*)

   Pegawai yang keluar dari organisasi untuk bekerja di organisasi lain merupakan salah satu tantangan khusus yang dihadapi dalam pengembangan SDM. Program-

program pelatihan SDM harus mampu mengantisipasi kemungkinan pegawai keluar dari organisasi. Namun di sisi lain, pelatihan SDM juga dapat menimbulkan dan mendorong perputaran pegawai di organisasi berlangsung secara dinamis.

2.1.2.9 Indikator Pelatihan

Mangkunegara (2013) Wahyuningsih (2019) mengungkapkan bahwa indikator-indikator pelatihan terdiri dari:

1. Tujuan Pelatihan

   Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
2. Materi

   Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
3. Metode yang Digunakan

   Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).
4. Kualifikasi Peserta

   Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

   Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.1.4 Komunikasi

Suhardi (2018) mengungkapkan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian sesuatu yang mana orang tersebut bermaksud memberikan pengertian melalui pengiriman symbol-simbol yang memiliki makna, sehingga dapat membuat orang tersebut mengerti apa yang disampaikannya.

Ramedlon (2021) mengungkapkan bahwa komunikasi adalah proses sosial yang terjadi dalam interaksi antara satu pihak dengan pihak lain yang saling mempengaruhi melalui kegiatan pemindahan pesan.

Robbin dan Barbara (2015) mengungkapkan bahwa komunikasi adalah tingkah laku atau kegiatan menyampaikan lambang-lambang yang bermakna atau proses menyampaikan informasi kepada orang lain.

Dari beberapa pernyataan di atas, maka disimpulkan definisi dari komunikasi adalah sikap yang dimiliki seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain yang menghasilkan tujuan atau pesan.

2.1.4.1 Proses Komunikasi

Suhardi (2018) mengungkapkan bahwa terdapat tujuh proses bagaimana komunikasi dapat terjadi. Yaitu:

1. *Source* (pengirim sumber)

   Pengirim sumber memberikan pesan berupa gagasan, pemikiran, informasi atau sebagainya kepada penerima pesan (*receiver*), pesan yang dikirim dalam bentuk simbol-simbol terjadilah encode/incoding.

2. *Encode* (proses konversi pesan kedalam bentuk simbol atau kode,baik dalam bentuk verbal maupun non verbal)

   Selanjutnya pesan tersebut, masuk melalui media komunikasi (*channel*) sebagai tempat transfer pesan.

3. *Channel* (media)

   Langkah selanjutnya adalah memilih saluran distribusi (media), Saluran komunikasi bisa berupa lisan (langsung) atau tulisan yang dapat disampaikan melalui handphone, email, ataupun surat.

4. *Receiver* (penerimaan pesan)

   Menerima pesan dapat darimanapun. Bisa dari penglihatan, pendengaran atau panca indera lainnya. Pesan tidak dapat terjadi apabila satu pihak belum menerima pesan/belum lengkap, dan komunikasi dinyatakan tidak berhasil jika si penerima pesan tidak pernah menerima pesan.

5. *Decode* (penerjemah)

   Pada point ini dipengaruhi oleh latar belakang, pendidikan, lingkungan, kebudayaan, persepsi, dan gangguan yang ada disekitarnya. Selalu ada kemungkinan pesan yang disampaikan diterjemahkan lain oleh si penerima pesan, sehingga akan menghasilkan pengertian yang jauh berbeda dengan apa yang dimaksud oleh si pengirim pesan.

6. *Feedback* (Umpan Balik)

   Setelah pesan diterima dan diterjemahkan, si penerima pesan dapat menyampaikan balasan yang ditujukan kepada pengirim pesan untuk menanggapinya.

2.1.4.2 Gangguan Komunikasi

Suhardi (2018) mengungkapkan bahwa terdapat lima gangguan komunikasi yang dapat terjadi, yaitu:

1. Gangguan Fisik

   Contoh gangguan fisik yang dapat mengganggu komunikasi yang sedang berlangsung yaitu alat komunikasi yang rusak, gangguan cuaca, kurangnya penerima pesan mendengarkan, dan sebagainya.

2. Gangguan Semantik

   Bahasa yang digunakan dalam komunikasi tidak sama, kata-katanya tidak jelas, dan kadang ambigu, ataupun terbelit-belit.

3. Gangguan Budaya

   Adanya keberagaman daerah asal karyawan dari berbagai suku bangsa mencerminkan budaya yang berbeda juga, terkadang perbedaan tersebut menimbulkan hambatan/gangguan dalam berkomunikasi, seperti orang-orang di daerah Sumatera bernada agak keras, sehingga terkesan sedang marah.

4. Tidak Adanya Feedback

   Untuk menghindari gangguan tersebut, pimpinan harus lebih aktif untuk mencari umpan balik tersebut. Misalnya dengan banyak bertanya, seperti: Apakah saudara sudah mengerti? apakah ada yang mau ditanyakan? Jika masih belum mendapat umpan balik, pimpinan perusahaan perlu melakukan pendekatan lain. Contohnya dengan "Pekerjaan ini penting, oleh karena itu perlu pemahaman secara benar disetiap langkah yang dilakukan, saudara harus melaporkan apa yang akan saudara kerjakan".

5. Efek Status

   Dalam organisasi adanya tingkatan/hirarki, wewenang manajerial antara atasan dan bawahan. Bawahan selalu enggan untuk berkomunikasi dengan intens, dan jika terlalu banyak bertanya khawatir dikira bodoh dan tidak menguasai.

2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Agar Dapat Efektif

Wahjono et al (2019) mengungkapkan bahwa terdapat tujuh faktor yang patut diperhatikan agar komunikasi dapat berjalan efektif. Yaitu:

1. Kredibilitas

   Penyampai pesan harus orang yang dapat dipercaya, tidak menambahkan ataupun mengurangi informasi yang disampaikan. Hal tersebut dilakukan, untuk menghindari opini yang merupkan pendapat pribadi.

2. Kontekstual

   Informasi yang disampaikan haruslah berhubungan antara si penyampai pesan dengan penerimanya.

3. Bernas

   Informasi atau pesan yang disampaikan harus berisi fakta, bukan hanya rumor saja.

4. Jelas

   Pesan yang disampaikan harus jelas dan tidak terbelit-belit. Sehingga kata-kata yang digunakan tidak boleh mengandung banyak arti atau rancu.

5. Sinambung dan Ajeg

Pesan yang disampaikan harus mempunyai kesinambungan dengan pesan-pesan sebelumnya dan dalam kondisi yang teratur dan konsisten.

6. Kapabilitas Audiens

   Harus disesuaikan dengan kemampuan penerima pesan, termasuk dari kesesuaian bahasa dan gaya bahasanya. Dengan begitu, respons atas informasi yang diberikan akan semakin mudah didapat.

7. Ketepatan Media

   Pemilihan media sebagai alat penyampai pesan sangat mempengaruhi efektivitas komunikasi. Misalnya, adanya pengumuman kenaikan gaji jangan disampaikan melalui papan pengumuman atau mading.

2.1.4.4 Indikator Komunikasi

Suranto (2007) Bu'ulolo *et al*., (2021) mengungkapkan bahwa indikator-indikator komunikasi yaitu:

a) Pemahaman

   Ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b) Kesenangan

   Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Suasana yang lebih rilex dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

c) Pengaruh pada sikap

   Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya,

maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d) Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e) Tindakan Komunikasi

Tindakan komunikasi akan berhasil atau dikatakan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan. Alexis Tan mengemukakan bahwa perlu ada daya tarik dengan similarity (kesamaan), familiarity (keakraban) dan proximity (kesukaan) Seseorang biasanya akan cenderung lebih tertarik dengan orang lain karena memiliki faktor kesamaan (sama hobi, sama sifat), keakraban (keluarga, teman karib), dan kesukaan.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

A. Jurnal Nasional

1. Penelitian pertama yang dilakukan oleh Novika (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi dan pelatihan kerja terhadap semangat Kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode kuisioner dan data sekunder dengan jumlah sampel 100 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara mutasi, sistem pelatihan kerja dan semangat kerja. Mutasi kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) mempengaruhi variabel semangat kerja (Z) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain-lain. Selanjutnya juga terdapat pengaruh signifikan antara mutasi kerja, pelatihan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

2. Penelitian yang kedua dilakukan oleh Fahdli (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, semangat kerja tenaga pendidik, dan kinerja tenaga pendidik pada pendidikan nonformal melalui pendekatan positivis. Populasinya adalah tenaga pendidik Yayasan Yalatif Indonesia dengan sampel sebanyak 50 tenaga pendidik (tutor) pendidikan non formal. Path analysis digunakan sebagai teknis analisis dan hasil menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada tenaga pendidik (tutor) maupun pengembangan sumberdaya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja tenaga pendidik (tutor) maupun kinerja tenaga pendidik (tutor).

3. Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Faisal *et al* (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris kemampuan insentif serta pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi semangat kerja. Pendekatan kuantitatif *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk menganalisis data 92 Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan, yang diambil menurut formula slovin. Temuan empiris yang diperoleh bahwa insentif yang semakin meningkat mampu mendorong peningkatan kinerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi semangat kerja. Begitu juga dengan, peningkatan pendidikan dan pelatihan juga mampu mendorong peningkatan kinerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi semangat kerja. Temuan ini sekaligus menjelaskan kuatnya peranan semangat kerja sebagai mediasi. Hasil ini didukung oleh statistik deskriptif insentif, pendidikan dan pelatihan, semangat kerja, serta kinerja yang semuanya memiliki nilai rata-rata tinggi.

4. Penelitian yang keempat dilakukan oleh Fadhilah (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari pelatihan, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Dunia Chemical Industries, sedangkan sampel penelitian yang diambil sebanyak populasi yaitu 87 buah sampel. Data yang digunakan data primer yang diambil langsung dari

responden menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS dengan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, penghargaan, dan semangat kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi pelatihan dan penghargaan secara tidak langsung melalui semangat kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian yang kelima dilakukan oleh Santika dan Antari (2020). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Bhyangkara Denpasar. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sampel diambil dari 99 populasi dengan *menggunakan proportional sampling*. Analisis data yang digunakan adalah metode statistik deskriptif dan metode statistik infrensial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semangat kerja pegawai dapat memediasi secara positif pengaruh tak langsung antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, dan semangat kerja pegawai dapat memediasi secara positif pengaruh tak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

6. Penelitian yang keenam dilakukan oleh Sari *et al*., (2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di The Bene Hotel Kuta Bali. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel 71 orang. Metode analisis

data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan software SPSS *version* 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 64,7% terhadap semangat kerja karyawan.

7. Penelitian yang ketujuh dilakukan oleh Sepriana dan Pera (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja, baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor KPU Kabupaten Kutai Barat. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *full sampling* (metode jenuh) dengan jumlah sampel 41 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah menggunakan analisis regresi berganda, dan data diolah dengan bantuan SPSS Versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja baik secara parsial maupun simultan, dan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja.

8. Penelitian yang kedelapan dilakukan oleh Wahyuliani dan Suwandana (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan insentif jasa pelayanan, kepemimpinan dan beban kerja terhadap semangat kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan paramedis keperawatan di Poliklinik RSUD Sanjiwani Gianyar. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dengan jumlah sampel 51 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang perhitunganya menggunakan bantuan SPSS for windows 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif jasa pelayanan, kepemimpinan, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat, insentif jasa pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan,

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja.

9. Penelitian yang keenam dilakukan oleh Nugraha *et al*., (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan, pelatihan dan motivasi terhadap semangat kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* dengan jumlah sampel 111 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja. Motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan dan dominan terhadap semangat kerja.

B. Jurnal Internasional

1. Penelitian yang dilakukan oleh Salvador (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pelatihan dan prestasi kerja terhadap semangat kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan hotel berbintang di wilayah Davao. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dengan jumlah sampel 285 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara pelatihan dan prestasi kerja terhadap semangat kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Anggreni *et al*., (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi semangat kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Prama Sanur Beach Hotel. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dengan jumlah sampel 81 responden. Metode analisa data yang digunakan adalah menggunakan *Partial Least Square* (PLS) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semangat kerja karyawan dapat sepenuhnya memediasi antara kepemimpinan dan kinerja dan semangat kerja pegawai dapat memediasi antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nufrizal *et al*., (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan perusahaan keripik lumba-lumba malang, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dengan jumlah sampel 125 responden. Metode analisa data yang digunakan adalah menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, artinya semakin baik penerapan kepemimpinan dalam perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja.

2.3 Keterkaitan Antar variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Dalam melaksanakan pelatihan di panti sosial, remaja putus sekolah juga harus mempelajari kepemimpinan karena kepemimpinan dapat mempengaruhi semangat kerja (Wahyuliani dan Suwandana, 2019). Selain itu, semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Karena jika semangat kerja rendah, maka kegiatan-kegiatan yang ada didalam organisasi akan berjalan lambat dan bahkan terhenti sama sekali. Oleh sebab itu, semangat kerja sangat dibutuhkan dan menjadi perhatian untuk ditingkatkan dan dipelihara terus pada remaja putus sekolah (Sepriana dan Pera, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Anggreni *et al*., (2018), Wahyuliani dan Suwandana (2019), Santika dan Antari (2020) dan Sepriana dan Pera (2022) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

semangat kerja. Sedangkan, Zakani *et al*., (2021) menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja. Artinya, apabila kepemimpinan tidak berjalan baik, maka menyebabkan semangat kerja menurun.

2.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Semangat Kerja

Nugraha *et al*., (2022) mengungkapkan bahwa remaja putus sekolah juga membutuhkan pelatihan yang baik untuk mendorong diri agar mampu meningkatkan semangat kerja. Pelatihan merupakan sebuah cara bagaimana mengajarkan keahlian dan pengetahuan tertentu ataupun sikap supaya bisa semakin kreatif dan mampu menjalankan kewajiban atau tanggung jawab dengan baik sesuai dengan standar (Elizar dan Tanjung, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Novika (2018), Salvador (2018), Faisal *et al* (2020), Fahdli (2020) dan Nugraha *et al*., (2022) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Artinya, apabila seseorang melakukan pelatihan kerja, maka semangat kerja akan meningkat.

2.3.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Murtisaputra dan Ratnasari (2018) mengungkapkan bahwa faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja yaitu komunikasi. Menurut Bu'ulolo *et al*., (2021) pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja sangat efektif untuk menghasilkan prestasi kerja bagi remaja putus sekolah saat di dalam organisasi. Sari *et al*., (2021) mengungkapkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses seorang individu dalam berinteraksi dengan orang lain di dalam lingkungan pekerjaan. Komunikasi yang baik juga akan menimbulkan rasa kesenangan batin yang dimana hal tersebut sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja remaja putus sekolah saat di dalam perusahaan/organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Murtisaputra dan Ratnasari (2018), Sari *et al*., (2021), Kusuma *et al*., (2021) dan Bu'ulolo *et al*., (2021) menyimpulkan bahwa

komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Artinya, semakin baik komunikasi, maka semangat kerja semakin meningkat.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Dari paparan yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti menyimpulkan hipotesis penelitian, yakni sebagai berikut:

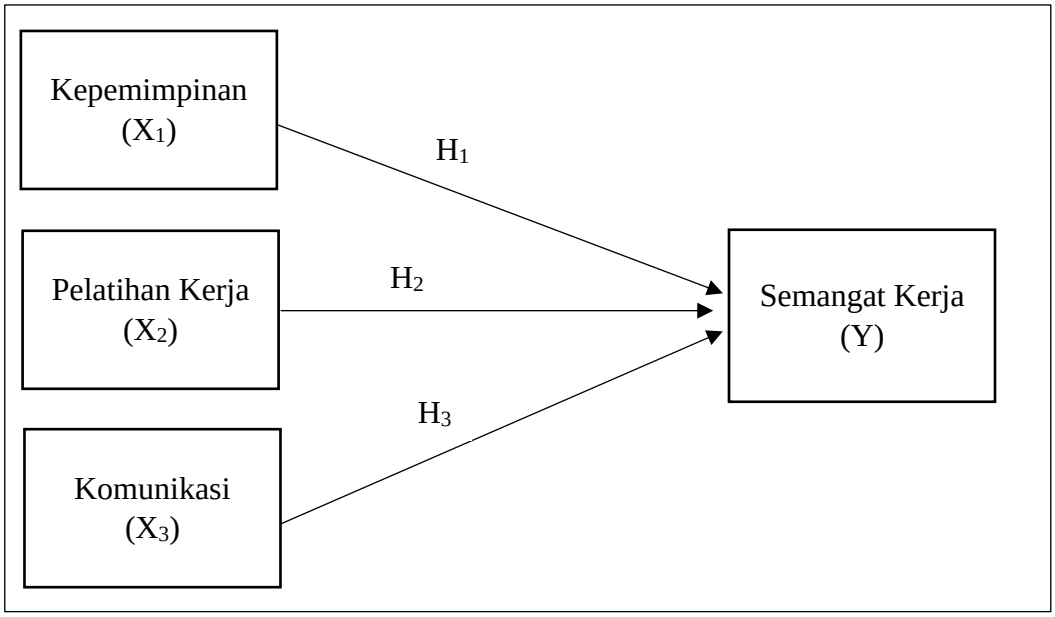
H1 : Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja remaja putus sekolah

H2 : Diduga terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap semangat kerja remaja putus sekolah.

H3 : Diduga terdapat pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja remaja putus sekolah.

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan paparan variabel pada penelitian ini, dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Peneliti (2022)