

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa dukungan hasil penelitian terdahulu yang bertujuan untuk memperkaya kajian penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Hasil penelitian terdahulu dijabarkan sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	I Gede Arya Putra Dharmawan (2013)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Leo silver batuyang gianyar	Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik dan Semangat Kerja	analisis regresi berganda	kepemimpinan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan. Kompensasi finansial menjadi variabel yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan
2	Fajarrini P. Danti (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang)	kompensasi langsung dan variabel kompensasi tidak langsung dan semangat kerja	analisis regresi	kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
3	Hairil Anwar (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda	Lingkungan Kerja Pegawai dan Semangat Kerja	analisis regresi	variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y)
4	Cokorda Istri Ari Wijayanti(2013)	Pengaruh insentif finansial, motivasi non Finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap Semangat kerja karyawan	Insentif finansial, motivasi non Finansial, lingkungan kerja fisik dan Semangat kerja	analisis regresi linier berganda	insentif finansial, motivasi non finansial, dan lingkungan kerja fisik secara parial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan
5	Yulita Fitri (2015)	Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada Hotel Indrapura Pekanbaru	Kompensasi, lingkungan kerja dan semangat kerja	analisis regresi linier berganda	variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya sama-sama meneliti mengenai Kompensasi, lingkungan kerja fisik dan semangat kerja sedangkan perbedaannya pada obyek penelitian antara lain penelitian Dharmawan (2013) pada CV. Leo silver batuyang ganyar, penelitian Danti (2014) pada CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang, penelitian Anwar (2013) pada Kantor Imigrasi Kota Samarinda, penelitian Fitri (2015) pada Hotel Indrapura Pekanbaru sedangkan penelitian yang peneliti lakukan pada UD. Samudra Jaya Temuwulan Jombang

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Kompensasi

#### 1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009). Karyawan bekerja dengan baik dan mengharapkan adanya imbalan berupa kompensasi dari perusahaan. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2011), kompensasi adalah segala suatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Sedangkan menurut Nawawi (2008) kompensasi bagi organisasi / perusahaan berarti penghargaan/ ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut Sutrisno (2011) Kompensasi finansial (*Financial*) adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, dan insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

Menurut Mondy (2008), Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan

terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi.

## 2. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) tujuan pemberian kompensasi antara lain :

- a. Ikatan Kerja Sama  
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi
- b. Kepuasan Kerja  
Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi
- c. Pengadaan Efektif  
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah
- d. Motivasi  
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya

## 3. Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) jenis kompensasi terdiri dari :

- a. Kompensasi Finansial, Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).
  - 1) Kompensasi finansial langsung, dengan indikator : Pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif.
  - 2) Kompensasi finansial tidak langsung dengan indikator : asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.
- b. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru,

prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

#### 4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor kompensasi menurut Hasibuan (2010) terdiri dari :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi relatif kecil. Jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka kompensasi relatif kecil.
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- d. Produktivitas kerja karyawan Jika produktivitas kerja karyawan baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau tingkat produktivitas kerjanya buruk maka kompensasinya kecil.
- e. Pemerintah dengan Undang-Undang keppres Pemerintah dengan Undang-Undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.
- f. Biaya hidup (cost of living) Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi semakin kecil.
- g. Posisi jabatan karyawan Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil.
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan yang dimiliki lebih baik.
- i. Kondisi perekonomian nasional Apabila perekonomian maju maka tingkat kompensasi semakin besar. Namun jika kondisi perekonomian kurang maju, maka tingkat kompensasi rendah.
- j. Jenis dan sifat pekerjaan Kalau jenis dan sifat pekerjaan sulit dan mempunyai resiko (financial dan keselamatan) yang besar maka tingkat balas jasanya semakin besar. Tetapi bila jenis dan sifat

pekerjaan mudah dan resiko (financial dan kecelakaannya) kecil, tingkat balas jasanya relatif rendah.

### **2.2.2 Lingkungan kerja**

#### **1) Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2008), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2009) 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 .

Menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Selain itu, lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya (Sarwono, 2008).

Pernyataan dari para ahli diatas secara garis besar dapat ditarik kesimpulan. Bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan fisik tempat kerja karyawan dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaannya.

#### **2) Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

## (a) Lingkungan Kerja Fisik

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. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja fisik yaitu meliputi pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan.

## (b) Lingkungan kerja non Fisik

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

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu (Analisa, 2011:25):

- (1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- (2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- (3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- (4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

(5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

### 3) Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja.

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat membentuk suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia / pegawai, diantaranya adalah :

#### (a) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

#### (b) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

#### (c) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi

kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

(d) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

(e) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu: lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

(f) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

(g) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan

salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

(h) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

(i) *Lay out* di Tempat Kerja

*Lay out* ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

### 2.2.3 Semangat Kerja

#### 2.2.3.1. Definisi Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang diperlukan dalam setiap usaha kerjasama anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini juga berlaku di dunia kerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja rendah akan sulit mencapai hasil kerja yang optimal. Mereka akan mudah menyerah dalam mengatasi kesulitan yang berkenaan dengan tugas dan pekerjaannya. Lain halnya dengan karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, mereka akan berusaha keras untuk mengatasi masalah yang berkenaan dengan tugas dan pekerjaannya.

Semangat kerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik (Nitisemito, 2008)

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai kecakapan yang maksimal. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi akan merangsang karyawan untuk berkarya dan beraktivitas lebih baik.

Semangat kerja atau moral kerja adalah sikap-sikap dari individu-individu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh dengan kebutuhan utama organisasi. (Westra dalam Sutrisno, 2011)

#### 2.2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan pada suatu organisasi, maka setiap organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja, diantaranya gaji yang cukup dan Menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang dapat menggairahkan semua pihak (Hasibuan, 2012)

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Nitisemitoo, (2008) terdiri dari :

##### 1. Disiplin kerja

Menegakkan kedisiplinan sangat penting bagi suatu organisasi, sebab kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilaksanakan dengan seefektif dan seefisien mungkin. Pada hakekatnya disiplin adalah suatu keadaan dimana ketaatan sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran yang diwujudkan dalam tingkah laku untuk menunaikan tugas dan kewajiban. Tingkat disiplin kerja para karyawan dapat dilihat dari kepatuhan pada jam-jam kerja, menjalankan kerja sesuai dengan perintah, penggunaan dan pemeliharaan alat-alat kantor dengan hati-

hati dan kedisiplinan karyawan dalam penegakan peraturan perusahaan.

#### 2. Kegairahan kerja/Antusias kerja

Kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ketekunan dalam menjalankan tugas-tugasnya serta pantang menyerah dalam menghadapi kesulitan.

Dengan kegairahan kerja maka karyawan tidak merasa terpaksa melakukan pekerjaannya, kerajinan, dengan demikian absensi dapat diperkecil dan pekerjaan akan selesai.

#### 3. Kerjasama

Kerjasama merupakan tindakan bersama-sama antara seseorang dengan orang lain, dimana setiap orang bekerja dengan menggerakkan tenaganya secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama. Usaha kerjasama dari para karyawan di samping dapat dilihat dari kesukarelaan dalam membantu karyawan lain yang memerlukan bantuan, juga dapat dilihat dari kekompakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang memerlukan penanganan beberapa karyawan. Kerjasama yang harmonis akan tercipta jika para anggota yang bersangkutan mau dan mampu menggalang kerjasama tersebut.

#### 4. Loyalitas

Loyalitas adalah perasaan yang berwujud kesetiaan terhadap organisasi dan pekerjaannya sehingga ia merasa memiliki, menjaga nama baik organisasi dan bila mana perlu membela organisasinya. Dengan demikian loyalitas ini selain berwujud kesetiaan terhadap organisasi yang berwujud rasa memiliki terhadap perusahaan. Bila setiap karyawan memiliki loyalitas, maka tanggung jawab akan kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan menjadi tanggung jawab seluruh karyawan.

#### 2.2.3.3. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Tohardi, (2002) dalam Sutrisno (2011), indikator-indikator semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja

2. Tingkat absensi yang naik dan tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihinggapi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3. *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya

tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

#### 5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

#### 6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

#### 7. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

### **2.3 Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1. Hubungan Kompensasi finansial dengan semangat kerja karyawan**

Semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi. Karyawan akan memberikan kontribusi yang baik kepada pihak organisasi apabila kebutuhan-kebutuhan mereka terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan mereka tersebut dapat dituangkan kedalam sebuah

system balas jasa yang disebut kompensasi, baik finansial maupun non finansial.

Menurut Sutrisno (2011), kompensasi adalah segala suatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Adapun pemberian kompensasi finansial merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan penting untuk diperhatikan agar karyawan dapat berprestasi di lingkungan kerjanya. Selain itu, kompensasi secara sengaja diberikan kepada para karyawan agar meningkatkan semangat kerja dalam diri mereka untuk meningkatkan kerja karyawan.

Tenaga kerja sebagai faktor utama dalam menentukan keberhasilan sebuah tujuan perusahaan memiliki kompleksitas yang sangat tinggi dalam pengelolaan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi finansial yang adil dan layak. Pemberian kompensasi finansial berupa gaji dan bonus merupakan bentuk dorongan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan

Semangat kerja merupakan sikap-sikap dari individu-individu terhadap lingkungan kerjanya mengenai kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh dengan kebutuhan utama organisasi. Adanya balas jasa yang diberikan kepada karyawan seperti kompensasi finansial akan memicu semangat kerja untuk melaksanakan semua tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Argumen ini didukung oleh penelitian Dharmawan (2013) menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Kompensasi finansial menjadi variabel yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

semakin baik kompensasi finansial yang diberikan, semakin tinggi semangat kerja karyawan.

### **2.3.2. Hubungan lingkungan kerja fisik dengan Semangat karyawan**

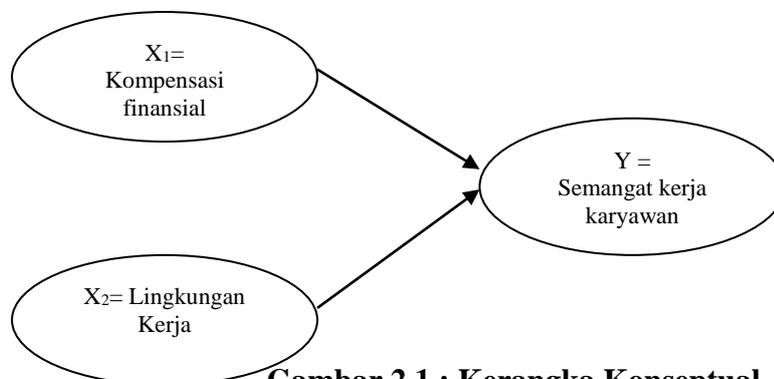
Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak kondusif akan dapat menurunkan semangat kerja.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, semakin lingkungan kerja fisik yang kondusif maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Semakin kondusif lingkungan kerja fisik maka semangat kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Wijayanti (2013) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu Penelitian Hairil Anwar (2013) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa yang memadai kepada karyawan atas hasil kerjanya. Kompensasi menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dengan semangat yang tinggi. Selain itu, lingkungan kerja fisik yang baik juga dapat mendukung kelancaran pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat lebih untuk bekerja. Dalam lingkungan kerja fisik yang memadai dalam perusahaan tentunya akan membuat karyawan betah dalam bekerja sehingga akan timbul kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan dari hal tersebut maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

Kompensasi finansial dan kondisi lingkungan kerja fisik yang baik dapat dilihat apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang serta lingkungan kerja yang baik dapat menjadi alat yang efektif bagi peningkatan semangat kerja karyawan. Adapun kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini terlihat pada gambar 2.1 :



**Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual**

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya (Riduwan, 2010). Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya serta kerangka konseptual, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Diduga kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi UD. Samudra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang

H<sub>2</sub> : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi UD. Samudra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang.