

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia penting bagi suatu organisasi/ perusahaan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada. Berikut beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia, diantaranya:

1. Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun organisasi [10].
2. Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu [11].
3. Manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat [12].
4. Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai / karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi [13].

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur kegiatan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa, dan pemeliharaan untuk mencapai tujuan baik bagi karyawan, perusahaan maupun masyarakat.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah organisasi manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah tugas sumber daya manusia untuk mengelolanya dengan seefektif mungkin agar dapat

merasa puas dan memuaskan. Adapun beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah [11]:

1. Perencanaan

Adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Pengorganisasian

Adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

4. Pengendalian

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

5. Pengembangan

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

6. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

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

9. Kedisiplinan

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

10. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi.

Dari beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam hal pelaksanaan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia bukan hanya untuk menciptakan sumber daya manusia yang mendukung tujuan organisasi, akan tetapi juga dapat menciptakan kondisi yang lebih baik untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia dalam berkarya.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam meningkatkan kontribusi produktif karyawan-karyawan yang ada di dalam perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis merupakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia. Untuk itu terdapat 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia, diantaranya adalah [14]:

1. Tujuan sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan terhadap organisasi.

2. Tujuan organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membentuknya pencapaian tujuan.

3. Tujuan fungsional

Untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen harus terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan organisasi.

Dari beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki kontribusi tenaga kerja terhadap suatu organisasi dengan cara bertanggung jawab secara strategis dan sosial.

2.1.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan perusahaan meskipun untuk memimpin unsur manusia sangat sulit dan rumit. Ada beberapa peranan manajemen sumber daya manusia dalam mengatur dan menetapkan kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut [15] :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.2 Semangat Kerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan

pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan produktif [16].

Semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik [17].

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan rasa senang untuk bekerja lebih giat sehingga pekerjaan dapat selesai dengan baik.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja ada dua yaitu [16]:

1. Faktor kepribadian dan kehidupan emosional karyawan yang bersangkutan. Pribadi yang rajin, tekun, serius, akan mempunyai semangat kerja yang tinggi dibandingkan pribadi yang pemalas, kurang fokus, suka bercanda.
2. Faktor luar, yang terdapat dari lingkungan rumah, kehidupan keluarga, lingkungan kerja, dan lingkungan masyarakat. Karyawan dari keluarga yang disiplin, tidak ada masalah keluarga, dan hidup dalam keluarga yang baik, akan mempunyai semangat kerja yang tinggi dibandingkan karyawan yang berasal dari keluarga yang penuh masalah keluarga. Lingkungan kerja kantor yang menggairahkan juga akan mampu meningkatkan semangat kerja dibandingkan lingkungan kerja kantor yang kumuh, tidak tertata, dan tidak kondusif.

2.1.2.3 Aspek-Aspek Semangat Kerja

Aspek-aspek semangat kerja karyawan terbagi dalam beberapa segi, yaitu [16]:

1. Disiplin yang tinggi
Seseorang yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu bersemangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi maka mempunyai kesadaran yang tinggi untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Kualitas yang bertahan
Seseorang yang mempunyai kemampuan untuk tidak mudah menyerah, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalu mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

3. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Seberat apa pun pekerjaan yang dihadapi, tidak ada kata frustrasi untuk menyerah. Seseorang yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis, tidak pernah memandang keberhasilan dengan mata sebelah, bahkan tidak pernah mundur selangkah pun apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

4. Semangat berkelompok

Kemampuan kerja berkelompok merupakan kemampuan yang tidak dimiliki orang. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan yang menerima karyawan hanya yang mempunyai kemampuan kerja kelompok, apalagi untuk mengerjakan pekerjaan di lapangan seperti *sales* dan pekerjaan di lapangan lainnya.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Semangat Kerja

Indikator-indikator semangat kerja yaitu [18]:

1. Absensi

Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.

2. Kerja sama

Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama.

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya apabila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja [19]. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan bekerja secara optimal. Untuk itu lingkungan kerja memiliki beberapa pengertian, antara lain:

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok [20].

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari [21].

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain [22].

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan aktivitas dan tugas-tugas dalam organisasi.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Dalam sebuah organisasi terdapat jenis-jenis lingkungan kerja, adapun jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua), yaitu [23]:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik terbagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti : kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain.

2. Lingkungan Non Fisik

Adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan sebuah hubungan antara sesama karyawan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah [23]:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh karena itu harus diperhatikan adanya penerangan yang terang tapi tidak menyilaukan.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, anggota tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

4. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

Adanya bau disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air conditioner* yang

tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. 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 dikarenakan warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang dan sedih karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator-indikator lingkungan kerja fisik yaitu [23]:

1. Pewarnaan

Pewarnaan pada ruang kerja dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah tersebut. Pewarnaan pada dinding ruang kerja yang baik hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja.

3. Pertukaran Udara

Di dalam ruang kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.

4. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja memegang peranan yang penting agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan menunjukkan hasil kerja yang baik.

5. Keamanan

Apabila di tempat kerja tersebut tidak aman, maka karyawan akan merasa gelisah dan tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya. Oleh karena itu,

sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suasana aman dalam bekerja sehingga karyawan merasa tenang dan nyaman.

6. Kebisingan

Suara yang bising dapat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga pekerjaan menjadi tidak optimal.

2.1.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu [23]:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerja sama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasa adanya kerja sama yang baik antara kelompok.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara rekan kerja maupun dengan pimpinan.

2.1.3.6 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik yaitu [23]:

1. Hubungan karyawan dengan atasan
Hubungan antara karyawan dengan atasan yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja serta atasan juga mudah dalam menyampaikan informasi kepada karyawan karena memiliki ikatan hubungan yang baik.
2. Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis diantara sesama rekan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dalam satu organisasi untuk waktu yang lama.

2.1.4 Komunikasi

2.1.4.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan kegiatan manusia untuk saling memahami atau mengerti suatu pesan antara komunikator dan komunikan [24]. Komunikasi akan berlangsung selama ada kesamaan makna di dalam sesuatu yang disampaikan. Untuk itu komunikasi memiliki beberapa pengertian, antara lain:

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang bisa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku dan tindakan [25].

Komunikasi merupakan aktivitas yang harus dibina sehingga anggota organisasi merasakan adanya ikatan yang harmonis, saling mendukung dan saling membutuhkan [26].

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses pengelolaan informasi dari satu pihak kepada pihak lain untuk menjaga keharmonisan kerja sama di dalam suatu organisasi.

2.1.4.2 Bentuk Dasar Komunikasi

Pada dasarnya, bentuk komunikasi terbagi menjadi 2 (dua), yaitu [25]:

1. Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal merupakan salah satu bentuk komunikasi yang lazim digunakan dalam dunia bisnis untuk menyampaikan pesan-pesan bisnis kepada pihak lain baik secara tertulis maupun lisan. Bentuk komunikasi verbal ini memiliki struktur yang teratur dan terorganisasi dengan baik.

2. Komunikasi Nonverbal

Komunikasi nonverbal merupakan bentuk komunikasi yang paling mendasar. Menurut teori antropologi, sebelum manusia menggunakan kata-kata, mereka telah menggunakan gerakan-gerakan tubuh, bahasa tubuh (*body language*) misalnya gerak isyarat, ekspresi wajah serta kontak mata sebagai alat untuk berkomunikasi dengan orang lain. Bentuk komunikasi nonverbal memiliki sifat yang kurang terstruktur, sehingga membuat komunikasi nonverbal sulit untuk dipelajari. Komunikasi nonverbal juga lebih bersifat spontan dibandingkan dengan komunikasi verbal dalam hal penyampaian suatu pesan.

2.1.4.3 Saluran Komunikasi Dalam Organisasi

Saluran komunikasi dalam organisasi yaitu [27]:

1. Komunikasi vertikal yaitu terdiri dari komunikasi ke bawah dan ke atas
 - a. Komunikasi ke bawah adalah penyampaian informasi yang mengalir dari atasan kepada bawahan. Komunikasi ini dilakukan bertujuan agar para pemimpin lebih mudah dalam pengambilan keputusan. Informasi yang disampaikan oleh atasan dapat berupa pengarahan pelaksanaan tugas, intruksi pekerjaan, informasi kebijakan dan prosedur pekerjaan. Komunikasi ke bawah dapat dilakukan secara lisan dan tertulis. Komunikasi lisan ke bawah dapat dilakukan melalui pidato, rapat, dan telepon. Sedangkan komunikasi tertulis dapat dilakukan melalui surat dan papan pengumuman.
 - b. Komunikasi ke atas adalah informasi yang berasal dari bawahan ke atasan. Komunikasi ke atas digunakan dalam pengajuan usul dan saran, keluhan, pengaduan, dan penetapan sasaran. Bentuk komunikasi ini mempunyai kelemahan karena ada anggota organisasi yang menyampaikan informasi yang tidak benar kepada atasan sehingga dapat menimbulkan kesalahan dalam pengambilan keputusan. Tetapi, penyampaian informasi yang benar akan dapat memberikan masukan yang sangat berharga bagi para atasan dalam pengambilan keputusan.
2. Komunikasi horizontal yaitu komunikasi antar individu atau kelompok pada tingkat yang sama dalam suatu organisasi.
3. Komunikasi diagonal yaitu komunikasi yang dilakukan antar individu atau kelompok yang berbeda pada bagian yang berbeda.

2.1.4.4 Tujuan Dan Manfaat Komunikasi

Adapun tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai sarana untuk [28]:

1. Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
2. Menyampaikan dan atau menerima informasi
3. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan

4. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.
5. Saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasian, pengambilan keputusan, negosiasi, dan pelaporan.

2.1.4.5 Indikator-Indikator Komunikasi

Indikator-indikator komunikasi yaitu [27]:

1. Partisipasi membuat keputusan
Keterlibatan seorang karyawan untuk mencapai tujuan dan bertanggung jawab didalamnya.
2. Kepercayaan
Dapat dipercaya dan menyimpan rahasia perusahaan, seperti dalam informasi dan masukan.
3. Keterbukaan dan keterusterangan
Dalam hal ini informasi harus diberikan secara tepat waktu.
4. Tujuan kinerja yang tinggi
Pada tingkat mana tujuan kinerja dikomunikasikan dengan jelas kepada anggota organisasi.
5. Dorongan (*Supportiveness*)
Bawahan mengamati bahwa hubungan komunikasi mereka dengan atasan membantu mereka membangun dan menjaga perasaan diri berharga dan penting.

2.1.5 Kompensasi

2.1.5.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang sulit untuk dilaksanakan dan banyak menimbulkan permasalahan adalah manajemen kompensasi, makna dari kompensasi sendiri yang artinya imbalan atau pemberian identik dengan hadiah yang dapat memicu permasalahan antar pegawai [29]. Oleh karena itu kompensasi menjadi faktor penting di dalam sebuah perusahaan.

Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang di terima karyawan atas jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan atau dengan kata lain kompensasi merupakan semua penghargaan (materi dan non materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan [30].

Definisi lain dari kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan [31].

Dengan demikian dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan bagi kepentingan perusahaan.

2.1.5.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi antara lain [32]:

1. Kompensasi finansial langsung
 - a. Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang di terima seorang karyawan, biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
 - b. Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional.
Contoh dari penghasilan tidak tetap:
 - a. Bonus merupakan pembayaran ekstra tepat waktu di akhir sebuah periode, dimana akan di lakukan penilaian kinerja pekerjaan.
 - b. Komisi merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.
 - c. Opsi saham merupakan suatu bentuk kompensasi memungkinkan karyawan untuk membeli sebagian saham instansi milik karyawan dengan harga khusus.
 - d. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah di tentukan.
 - e. Pembagian keuntungan merupakan bagian keuntungan instansi untuk di bayarkan kepada karyawan.
2. Kompensasi finansial tidak langsung

a. Tunjangan karyawan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun).

b. Perlindungan karyawan

Bentuk perlindungan/jaminan keamanan terhadap bahaya yang secara umum sering di perhatikan dalam instansi pemerintah (misalnya asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan lain-lain).

2.1.5.3 Manfaat Kompensasi

Manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu [33]:

1. Manfaat bagi perusahaan

- a. Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan.
- b. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.
- c. Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.

2. Manfaat bagi karyawan

- a. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
- b. Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.
- c. Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
- d. Untuk meningkatkan status sosial prestige karyawan.

2.1.5.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terdiri dari [34]:

1. Kebenaran dan keadilan

Kompensasi harus berdasarkan pada kondisi riil yang telah dikerjakan oleh pegawai, artinya disesuaikan dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan pegawai kepada organisasi.

2. Dana organisasi

Kemampuan organisasi untuk memberi kompensasi baik serupa *financial* maupun *non financial*, disesuaikan dengan dana yang tersedia.

3. Serikat sekerja

Para karyawan yang tergabung dalam suatu serikat, dapat mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi, karena serikat karyawan dapat merupakan simbol kekuatan dalam menuntut perbaikan nasibnya.

4. Produktivitas kerja

Produktivitas pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja, sedangkan prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi.

5. Biaya hidup

Penyesuaian besarnya kompensasi dengan biaya pegawai beserta keluarganya sehari-hari mendapatkan perhatian dalam penetapan kompensasi.

6. Pemerintah

Intervensi pemerintah untuk menentukan besarnya kompensasi sangat besar.

2.1.5.5 Indikator-Indikator Kompensasi

Terdapat beberapa indikator dalam kompensasi yaitu [19]:

1. Sesuai

Artinya pemberian kompensasi harus sesuai dengan peraturan pemerintah. Dalam hal ini pemerintah menciptakan batas minimal dan syarat-syarat pemberian kompensasi yang harus ada.

2. Sama

Artinya pemberian kompensasi haruslah sama setiap orang sesuai usahanya dan kemampuan yang dimilikinya. Dalam hal ini jangan sampai terjadi diskriminasi dengan berbagai alasan.

3. Seimbang

Artinya perusahaan akan membayar kompensasinya lebih banyak jika memperoleh keuntungan. Makin tinggi keuntungan yang diperoleh maka kompensasi juga ikut bertambah.

4. Aman

Artinya pemberian kompensasi kepada karyawannya harus dapat membantu kebutuhan dasar hidup karyawannya. Jangan sampai kompensasi yang diberikan membuat karyawan serba tidak berkecukupan. Bahkan mungkin di bawah standar yang wajar bagi seorang karyawan.

5. Bisa diterima karyawan

Artinya pemberian kompensasi kepada karyawan wajar untuk perusahaan. Demikian pula untuk pribadi karyawan juga dinilai wajar. Dengan demikian, akan tercapai kesepakatan antar keduanya, sehingga dapat meminimalkan konflik yang akan terjadi.

2.2 Review Peneliti Terdahulu

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian ini, ada beberapa hasil penelitian terdahulu yang perlu untuk dikemukakan. Berikut adalah hasil penelitian terdahulu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Novita Sari (2015) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja pada karyawan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada pada PT. Gita Riau Makmur berjumlah 80 orang. Metode penelitian ini menggunakan penelitian regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru [2].
2. Penelitian yang dilakukan oleh Refiza (2016) dengan judul Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Semangat Kerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Metode penelitian ini menggunakan penelitian regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan secara parsial lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja [3].
3. Penelitian yang dilakukan oleh Edi Winata (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.

FIF Cabang Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi pada karyawan PT. FIF Cabang Medan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 72 karyawan. Metode penelitian ini menggunakan penelitian regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. FIF Cabang Medan. Sedangkan secara parsial pengaruh komunikasi tidak berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. FIF cabang Medan dan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. FIF cabang Medan [5].

4. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah, Lanteng Bustami, dan Saharuddin (2013) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pola Kerja Sama Luwu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh kompensasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pola Kerja Sama Luwu. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan. Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi rank spearman dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pola Kerja Sama Luwu [7].
5. Penelitian yang dilakukan oleh Cony Oktrida Manalu (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Body Repair PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi pada karyawan Divisi Body Repair PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Divisi Body Repair PT Agung Automall yang berjumlah 56 karyawan. Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Divisi Body Repair PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru. Sedangkan secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Divisi Body Repair dan variabel lingkungan kerja

berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Divisi Body Repair PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru [8].

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Novita Sari (2015)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru	X ₁ : Komunikasi X ₂ : Lingkungan Kerja Y : Semangat Kerja	Secara simultan: Variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru. Secara parsial: Variabel komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru.
2	Refiza (2016)	Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Semangat Kerja	X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Restrukturisasi Kerja Y : Semangat Kerja	Secara simultan: Variabel lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial: Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja sedangkan variabel restrukturisasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

(Tabel 2.1 Sambungan)

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
3	Edi Winata (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. FIF Cabang Medan	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Komunikasi Y : Semangat Kerja	Secara simultan: Variabel kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerjapada karyawan PT. FIF cabang Medan. Secara parsial: Variabel komunikasi tidak berpengaruh positif terhadap semangat kerja pada karyawan PT.FIF Medan sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja pada karyawan PT.FIF cabang Medan.
4	Nurjannah, Lanteng Bustami, dan Saharuddin (2013)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pola Kerja Sama Luwu	X ₁ : Kompensasi Y : Semangat Kerja	Variabel kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pola Kerja Sama Luwu.

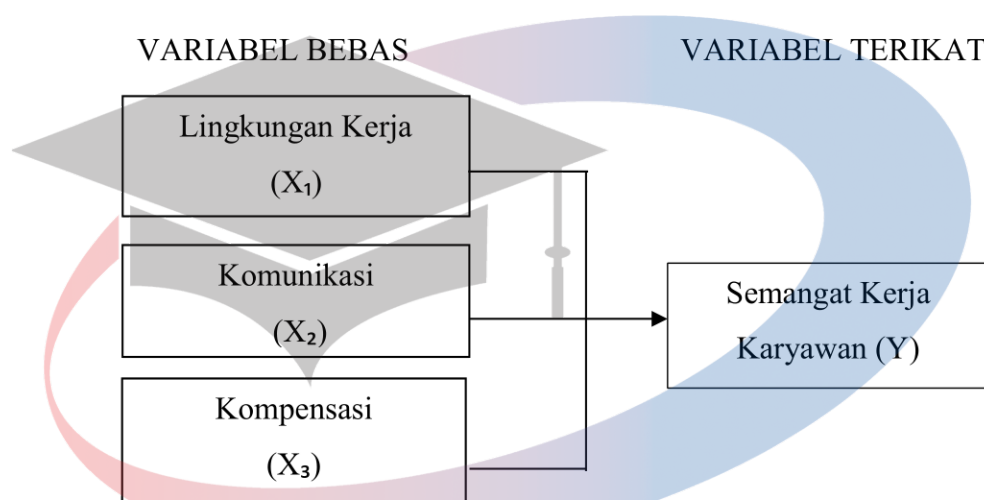
(Tabel 2.1 Sambungan)

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5	Cony Oktrida Manalu (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Body Repair PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru.	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Lingkungan Kerja Y : Semangat Kerja	Secara Simultan: Variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Divisi Body Repair PT Agung Automall Pekanbaru. Secara Parsial: Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Body Repair PT Agung Automall Pekanbaru sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Divisi Body Repair PT Agung Automall Pekanbaru.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka pemikiran yang menggambarkan keterkaitan antar variabel yang diteliti dan membantu peneliti agar dapat memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis. Berdasarkan latar belakang penelitian dan tinjauan teori yang telah diuraikan dapat dipahami bahwa dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor diantaranya lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi. Lingkungan kerja yang dimaksud yaitu lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak yang baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja. Selain itu

komunikasi sebagai peran penting dalam organisasi harus terjalin dengan baik sehingga dapat memicu timbulnya semangat karyawan saat bekerja. Serta kompensasi di dalam organisasi, apabila terpenuhi karyawan akan merasa terdorong untuk bekerja lebih giat. Maka penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas (lingkungan kerja, komunikasi, dan kompensasi) terhadap variabel terikat (semangat kerja karyawan).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan [35]. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan dari kerangka konseptual yang telah diuraikan dan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

2.4.1 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja [1]. Lingkungan kerja yang baik dan memadai akan membantu memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika karyawan merasa nyaman terhadap lingkungan dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah dan bersemangat dalam melakukan aktivitas sehingga waktu yang dipergunakan lebih efektif. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel

lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan [2]. Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Jaco Nusantara Mandiri.

2.4.2 Pengaruh Variabel Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan atau informasi dari suatu pihak ke pihak yang lain dengan tujuan tercapai persepsi atau pengertian yang sama [4]. Karyawan harus dapat menyampaikan pesan dengan baik dan jelas. Jika disampaikan dengan baik dan jelas tentu akan dimengerti oleh karyawan lainnya dimana hal tersebut dapat menciptakan hubungan yang baik. Apabila hubungan baik terjalin maka dapat lebih memudahkan dalam bekerja dan membuat karyawan merasa lebih nyaman dan bersemangat. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan [2]. Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂ : Komunikasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Jaco Nusantara Mandiri.

2.4.3 Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Kompensasi merupakan interaksi antara karyawan dengan organisasi, berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya [31]. Semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaannya, begitu juga sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan rendah maka semangat dalam diri karyawan tersebut akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan [7]. Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃ : Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Jaco Nusantara Mandiri.

2.4.4 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan produktif [16]. Setiap karyawan memerlukan bimbingan baik moral maupun fisik. Seperti dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif karyawan tentu dapat merasa lebih bersemangat. Komunikasi yang baik juga akan menciptakan rasa nyaman bagi sesama karyawan. Serta pemberian kompensasi yang adil dan tepat waktu akan membuat karyawan dengan sendirinya menyadari tanggung jawab masing masing.

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan perusahaan harus mampu mengetahui hal-hal apa saja yang mengganggu maupun memberikan kenyamanan kepada karyawan. Karyawan ataupun pegawai dalam perusahaan merupakan peranan yang membantu proses dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₄ : Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Jaco Nusantara Mandiri.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL