

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka ini akan diuraikan beberapa hal yang berkaitan dengan semangat kerja maupun tunjangan serta lingkungan kerja. Hal ini digunakan untuk membuat kerangka berpikir yang dapat menerangkan judul ini yaitu Pengaruh Tunjangan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

2.1.1 Tunjangan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Tunjangan Kerja

Pemberian tunjangan diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan ke arah yang lebih baik. Melalui pemberian tunjangan, karyawan akan terpacu untuk melakukan tugas dan kewajibannya dengan semangat dan penuh kelayalitan.

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan. Misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham. Berikut definisi tunjangan kerja menurut para ahli:

Menurut Sikula yang dikutip oleh (Malayu, 2012:185) “Tunjangan adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung, seperti tunjangan jaminan hari tua, waktu libur, tabungan, dan

pelayanan berupa fisik seperti mobil dinas, rumah dinas, fasilitas olahraga, memperingati hari besar dan sebagainya”.

Menurut Hasibuan (2013), bahwa: “Tunjangan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Wibowo (2014: 290), bahwa: “Tunjangan merupakan kompensasi langung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi yang diterima pegawai dapat berupa uang atau lainnya”.

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa Program Tunjangan merupakan salah satu upaya untuk menjamin kesejahteraan tenaga kerja berupa pembayaran keuangan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.1.1.2 Jenis – Jenis Tunjangan Kerja

Menurut Nayla (2014: 57:61), tunjangan terbagi ke dalam beberapa kelompok, yaitu:

1. Tunjangan Keluarga
2. Tunjangan Pangan
3. Tunjangan Jabatan
4. Tunjangan Lembur
5. Tunjangan Keahlian atau Profesi
6. Tunjangan Lain-lain

Ad.1 Tunjangan keluarga bagi karyawan yang sudah menikah, biasanya akan diberikan tunjangan keluarga yang terdiri dari:

- a. Tunjangan suami atau istri sebesar 10% dari gaji pokok
- b. Tunjangan anak sebesar 2% dari gaji pokok untuk setiap anak dan dibatasi maksimal 2 anak.

Ad.2 Tunjangan Pangan bagi karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap biasanya akan mendapatkan tunjangan pangan berupa beras dengan berat total sebesar 20-40 kg atau apabila dirinci, gambarannya sebagai berikut:

- a. Sebesar 10 untuk karyawan yang bersangkutan, dan
- b. Sebesar 30 kg untuk istri serta 2 orang anak dari karyawan yang bersangkutan (masing-masing 10 kg)

Tunjangan pangan ini biasanya diberikan pada waktu penggajian. Namun dari sekian banyak perusahaan memilih untuk memberikan tunjangan pangan tidak dalam berbentuk beras, melainkan dalam bentuk uang. Hal ini karena memberikan tunjangan dalam bentuk beras dinilai terlalu ribet atau kurang efektif.

Ad.3 Tunjangan Jabatan yaitu tunjangan khusus kepada karyawan yang menduduki jabatan-jabatan penting di perusahaan, seperti: manajer, kepala bagian, pengawas dan direktur. Besar tunjangan masing-masing karyawan tidaklah sama, tergantung dari kebijakan perusahaan setelah melakukan penilaian atas berat tanggung jawab masing-masing jabatan.

Ad.4 Tunjangan Lembur yaitu perusahaan akan memberikan tunjangan lembur bagi setiap karyawan yang mau bekerja di luar jam kerja atau bekerja pada hari-hari libur.

Ad.5 Tunjangan Keahlian atau Profesi yaitu tunjangan yang diberikan kepada karyawan atas dasar keahlian atau profesi yang dimiliki. Besar tunjangan keahlian atau profesi ini berbeda-beda tergantung dari tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan.

Ad.6 Tunjangan Lain-lain yaitu tunjangan seperti tunjangan transportasi, tunjangan makan dan biaya operasional juga diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Besarnya tergantung dari kebijakan perusahaan yang bersangkutan dan sistem perhitungannya berdasarkan kehadiran atau performa mereka.

Menurut Desler (2002: 12) ada beberapa tunjangan yang digolongkan sebagai pembayaran untuk waktu tidak bekerja, tunjangan asuransi dan tunjangan pensiun:

1. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja
 - a. Liburan dan hari libur
 - b. Cuti sakit
 - c. Cuti orang tua, cuti keluarga dan cuti medis
 - d. Pembayaran pesangon
2. Tunjangan Asuransi
 - a. Asuransi perawatan rumah sakit, kesehatan dan cacat
 - b. Asuransi jiwa
3. Tunjangan Pensiun

2.1.1.3 Prinsip – Prinsip Tunjangan Kerja

Menurut Simamora (2004: 178), bahwa prinsip tunjangan memberikan kontribusi bagi organisasi, setidaknya sama dengan biaya yang telah dikeluarkan bagi program tersebut, terdapat beberapa prinsip umum yang sebaiknya diterapkan (Simamora, 2004: 178), yaitu:

1. Tunjangan karyawan haruslah memenuhi kebutuhan nyata.
2. Tunjangan-tunjangan haruslah dibatasi kepada aktivitas-aktivitas dimana kelompok lebih efisien dibandingkan individu.
3. Program tunjangan haruslah bercirikan fleksibilitas yang memadai demi memungkinkan adaptasi terhadap berbagai kebutuhan-kebutuhan karyawan.
4. Jika perusahaan ingin meraih apresiasi dari penyediaan jasa-jasa karyawan, perusahaan haruslah melakukan program komunikasi yang ekstensif dan terencana dengan baik.

2.1.1.4 Indikator Tunjangan Kerja

Agar pelaksanaan tunjangan karyawan dapat dicapai, maka pelaksanaannya diperlukan adanya pegangan atau prinsip sebagai indikator. Menurut Malayu (2010:184) ada beberapa indikator dari pada tunjangan yaitu sebagai berikut:

1. Cakupan luas

Cakupan luas berarti bahwa pelaksanaan tunjangan harus bisa dinikmati oleh seluruh karyawan.

2. Dihitung dan dikelola dengan bijak

Biaya tunjangan hendaknya dapat dihitung sesuai kebijakan yang jelas dan realistis

3. Menarik dan mempertahankan karyawan

Tunjangan haruslah menciptakan antusias atau gairah para karyawannya dan membuat nyaman para karyawannya sehingga dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan

4. Meringankan beban financial karyawan

Maksudnya dengan program tunjangan diharapkan dapat mengurangi beban kebutuhan pribadi maupun yang sudah berkeluarga.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan, sebab lingkungan kerja yang baik akan mendorong semangat kerja dan semangat kerja yang tinggi akan mendorong hasil kerja yang baik. Kalau hasil kerja seluruh karyawan bagus cenderung akan membawa keberhasilan suatu perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap organisasi. Untuk

mengetahui tentang lingkungan kerja maka akan dikutip beberapa pendapat, diantaranya:

Menurut Basuki dan Susilowati (2015:40): “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang dapat mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung seseorang ataupun sekelompok orang dalam melaksanakan aktivitasnya”.

Menurut Nitisemito (2006:109): “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Menurut Sedarmayati (2007:19): “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja sehingga dapat memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Karyawan akan menghasilkan semangat kerja yang optimal jika nyaman dalam bekerja. Menurut sedarmayanti (2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

- a. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan

Hubungan yang saling berkaitan dengan masalah pekerjaan. Karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan pimpinan. Misalkan pemimpin dapat berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya, begitu pula pegawai harus menghormati dan patuh terhadap pimpinannya.

b. Hubungan kerja sesama rekan kerja

Hubungan kerja yang sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara kelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, dimana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

1.1.2.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Beberapa kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi semangat kerja menurut Sedarmayanti (2007:22) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

1.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2007:28) sebagai berikut :

1. Penerangan

Cahaya/penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhitungkan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan

2. Suhu udara

Keadaan panas atau dinginnya udara disuatu tempat pada waktu tertentu, yang akan dipengaruhi oleh banyaknya atau sedikitnya panas matahari yang diterima bumi.

3. Suara Bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

4. Penggunaan warna

Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Maka dari itu menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.

6. Keamanan Kerja

Guna mendapat tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

7. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

Adapun indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2007:28) sebagai berikut:

- a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
- b. Hubungan kerja sesama rekan kerja

2.1.3 Semangat Kerja

2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak pimpinan organisasi atau perusahaan. Karena dengan semangat kerja karyawan akan memberikan suatu hal yang positif bagi tugas-tugas yang dikerjakan bagi karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara

materi maupun non materil. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Semangat kerja menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan samar-samar oleh seorang individu didalam suatu perusahaan atau organisasi. Banyak pengertian tentang semangat kerja yang dikemukakan oleh beberapa pakar manajemen, diantaranya adalah sebagai berikut:

Menurut Panggabean (2014:21), Semangat kerja adalah kondisi dari satu kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap, dimana hal tersebut dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.

Menurut Moekijat (2010:131) “Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”.

Menurut Nitisemito yang dikutip oleh Tohardi (2002:427) “Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”

Menurut Khamri & Heryanto (2019) berpendapat bahwa semangat kerja dapat dipahami sebagai kesungguhan, yakni sikap penuh disiplin dan pekerja keras di dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari penjelasan para ahli yang telah disebutkan diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang

karyawan melakukan pekerjaan secara lebih giat dan konsekuen dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih cepat dan lebih baik serta mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan optimal dan lebih baik sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2.1.3.2 Pentingnya Semangat Kerja

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2002: 425)

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau labour turn over.
5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang

tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

2.1.3.3 Indikator Semangat Kerja

Menurut Moekijat (2003:136) indikasi meningkatnya semangat kerja antara lain sebagai berikut:

1. Kegembiraan

Orang yang optimis adalah orang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal. Karyawan yang selalu gembira biasanya mempunyai peluang yang besar untuk mengerjakan dengan baik, sedangkan karyawan yang tidak mempunyai rasa gembira atau senang biasanya pekerjaan yang dihasilkan tidak akan maksimal

2. Absensi

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. Karyawan dengan absensi rendah menunjukkan adanya semangat kerja yang tinggi.

3. Kerja sama

Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama.

4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja terhadap pekerjaan merupakan kepuasan pada diri karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

5. Ketaatan kepada kewajiban

Ketaatan kepada kewajiban merupakan tindakan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan apakah bisa mentaatinya atau tidak.

Menurut Nitisemito indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja

Menurutnya 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

Bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi 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.

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.

2.1.3.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nawawi (2003:211) faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Masalah semangat kerja karyawan di perusahaan sering kali ditemukan, oleh karena itu perusahaan harus bisa meningkatkan semangat kerja karyawan agar mereka bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Turunnya semangat kerja sering kali ditemukan di perusahaan-perusahaan dimana perusahaan tersebut tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya baik secara rohani maupun jasmani. Ada Beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu: (Handoko, 2001:251)

1. Komunikasi. Merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari dan dimanapun manusia berada.
2. Motivasi. Merupakan suatu kemampuan seorang manajer dalam memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya yang akan menentukan efektifitas manajer yaitu dengan cara bagaimana

manajer dapat memotivasi para bawahannya agar pelaksanaan kegiatan dan kepuasan kerja mereka meningkat dan mencapai tujuan pada perusahaan yang bisa tercapai dengan baik.

3. Lingkungan kerja. Merupakan suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik tanpa adanya halhal yang mengakibatkan karyawan menjadi tidak bergairah dan tidak bersemangat dalam bekerja.

Selain itu yang berperan aktif dalam menimbulkan semangat kerja adalah kondisi kerja yang mendukung, karena karyawan sangat peduli dengan lingkungan kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun umum dengan tujuan agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik, kondisi kerja yang baik itu antara lain lingkungan kerja fisik yang tidak membahayakan, suhu, cahaya, kebisingan dan lain-lain tidak dalam kondisi ekstrim, karyawan juga menyukai tempat kerja yang bersih dan modern dengan perlengkapan yang memadai. Disamping itu komunikasi yang baik juga mendukung atas lancarnya sebuah pekerjaan maka dari itu komunikasi antar pimpinan dan bawahan harus jelas, cepat, benar dan akurat

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Variabel	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Slamet Jauhari (2015)	Pengaruh program tunjangan terhadap semangat kerja pegawai (studi kasus)	· Tunjangan · Semangat Kerja	Variabel Program Tunjangan berarti berpengaruh terhadap semangat

		bagian umum sekretariat daerah Kab.Boyolali)		kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali
2	Riyunita Hasanah (2016)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan (studi kasus pada karyawan bagian service PT. United Trackor Tbk Pekanbaru)	<ul style="list-style-type: none"> · Lingkungan kerja · Semangat kerja 	Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian service PT. United Trackor Tbk Pekanbaru
3	Sinta asih (2013)	Pengaruh program tunjangan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Tjendana mandra sakti Denpasar)	<ul style="list-style-type: none"> · Program tunjangan · Lingkungan Kerja · Semangat Kerja 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tunjangan dan lingkungan kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Secara parsial, tunjangan dan lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan
4	Khairunnisa Batubara, Buchari, Buchari, Sugiharto Pujangkoro (2013)	Pengaruh gaji, upah dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Xyz	<ul style="list-style-type: none"> · Gaji · Upah · Tunjangan · Kinerja 	Secara simultan gaji dan tunjangan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial, hanya upah

				yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	I Gde Made Kusuma Jasya, I Gde Adnyana dan I Nyoman Sudharma (2017)	Pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi kerja serta tunjangan terhadap semangat kerja (pegawai dinas kesehatan kabupaten Tabanan)	<ul style="list-style-type: none"> · Lingkungan kerja · Motivasi kerja · tunjangan · Semangat kerja 	Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, akan tetapi secara parsial hanya lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di dinas kesehatan kabupaten Tabanan
6	Fajarrini P, Danti, Moch. Soe'oed, Hakam, Moch. Djudi Mukzam (2014)	Pengaruh tunjangan terhadap semangat kerja karyawan (CV Sejahtera, Pakisaji Malang)	<ul style="list-style-type: none"> · Tunjangan · Semangat kerja 	Hasil penelitian menyatakan bahwa tunjangan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja

pegawainya, misalnya dengan melalui pemberian tunjangan kerja yang layak lingkungan kerja untuk menciptakan semangat kerja karyawan.

Karyawan merupakan aktor 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 bentuk motivasi tenaga kerja untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah melalui pemberian tunjangan yang adil dan layak. Tunjangan merupakan dorongan yang berasal dari luar yang disesuaikan dengan prestasi kerja karyawan. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa dengan memberikan tunjangan karyawan akan terus mencoba untuk lebih baik lagi dalam bekerja dengan penuh semangat.

Menurut Wibowo (2014: 290), bahwa: “Tunjangan merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi yang diterima pegawai dapat berupa uang atau lainnya”.

Adapun menurut Malayu (2010:184) ada beberapa indikator dari pada tunjangan yaitu sebagai berikut:

1. Cakupan luas
2. Dihitung dan dikelola dengan bijak
3. Menarik dan mempertahankan karyawan
4. Meringankan beban financial karyawan

Dengan adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Slamet Jauhari (2015), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dalam program tunjangan terhadap semangat

kerja karyawan pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan akan lebih ringan seiring dengan kenyamanan lingkungan kerja dan dapat membangkitkan kegairahan kerja yang dapat berpengaruh juga pada motivasi kerja.

Menurut Sedarmayati (2007:19) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2007:28) sebagai berikut:

1. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
2. Hubungan kerja sesama rekan kerja

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riyunita Hasana (2016), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dalam lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian service PT. United Trackor Tbk Pekanbaru.

Semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan perusahaan atau organisasi.

Menurut Khamri & Heryanto (2019) berpendapat bahwa semangat kerja dapat dipahami sebagai kesungguhan, yakni sikap penuh disiplin dan pekerja keras di dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh (Tohardi, 2002: 431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Kegembiraan
2. Absensi
3. Kerja sama
4. Kepuasan kerja
5. Ketaatan kepada kewajiban

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa tunjangan dan lingkungan kerja merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis mencoba untuk meneliti pengaruh tunjangan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT INDORAMA SYNTHETICS Tbk.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat ditarik suatu hipotesis yaitu: “Terdapat pengaruh tunjangan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT INDORAMA SYNTHETICS Tbk baik secara simultan maupun parsial”.