

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka berisi mengenai penjelasan dan berbagai pengertian yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Insentif serta Semangat Kerja Karyawan. Dan dijelaskan pula berbagai uraian yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Insentif serta Semangat Kerja Karyawan.

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:9) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Hasibuan (2016:188) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Sarwoto dalam Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment); dan Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non - Physical Working Environment).

Menurut Sedarmayanti (2017:9), 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. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:9-10) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu pendorong karyawan untuk bekerja dengan nyaman. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja yang meliputi dari penerangan yang cukup,

sirkulasi udara yang baik, hubungan antar karyawan dan fasilitas pendukung lainnya. Hal ini merupakan salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan yaitu bagaimana menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja yang baik.

Peningkatan semangat kerja karyawan diperlukan penciptaan lingkungan kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif menurut Enny (2019:57) adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar bawahan sendiri. Dengan lingkungan kerja yang sesuai, maka semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya akan bertambah. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap setiap karyawannya. Sehingga diharapkan karyawan bisa memiliki perasaan senang di lingkungan tempat ia bekerja. Hal inilah yang nantinya akan menimbulkan semangat dalam bekerja yang tinggi bagi setiap karyawannya dan akhirnya kontribusi dari setiap karyawan mudah untuk didapatkan.

2.1.1.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Surjosuseno (2017:175), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga dapat disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tak sedap, warna, dan lain – lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik. Misalnya hubungan dengan sesama karyawan dengan pimpinannya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan baik, maka dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun akan ikut meningkat.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan

oleh perasaan, misalnya hubungan antara rekan kerja, atasan maupun bawahan.

Pada penelitian ini lebih memperhatikan permasalahan lingkungan kerja non fisik, karena sesuai dengan kajian manajemen sumber daya manusia yang akan dijelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik dan indikator dalam penelitian ini.

2.1.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung dalam Inbar, dkk (2018:85), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat kerjanya akan tinggi.

2.1.1.4 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:28), terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Pekerjaan pegawai akan lambat, banyak

mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi akan sulit dicapai. Cahaya pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua yaitu cahaya langsung dari sinar matahari dan cahaya buatan bersumber dari lampu. Cahaya sangat membantu pegawai dalam mengerjakan tugas agar tidak terjadinya kesalahan dalam bekerja.

2. 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 tersebut ada batasnya, yaitu tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh, tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. 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.

4. Sirkulasi Udara

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 telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. 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. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

7. 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 conditioner*" yang tepat merupakan salah satu cara yang

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

8. 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 memegang perasaan manusia.

9. Dekorasi atau Tata Letak

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

10. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan suasana dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan satuan pengamanan, salah satunya dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM). Sedangkan faktor – faktor lingkungan kerja non fisik menurut Suwatno dan Priansa (2016:163) adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Faktor – faktor tersebut diantaranya :

a. Pekerjaan yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan – Perubahan dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antar Pribadi dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan dapat memberi semangat tersendiri bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap, dan lembab akan menimbulkan berbagai macam gangguan terhadap pegawai seperti cepat lelah dan menurunkan semangat dan produktivitas dalam bekerja.

2.1.1.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Nuryasin (2016:18), lingkungan kerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Penerangan

Sub-sub indikatornya meliputi penunjang kondisi kerja, penerangan memberi arti yang sangat penting, salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah

penerangan yang baik, pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah, dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal ini penerangan disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan yang bersumber dari cahaya matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik akan memberikann ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik akan memudahkan para pegawai dalam melakukan aktivitas.

2. Suhu Udara

Sub-sub indikatornya meliputi salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara, suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen organisasi agar pegawai dapat bekerja dengan mengeluarkan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja juga perlu diperhatikan. Jika sirkulasi udara baik, maka udara kotor yang terdapat dalam ruangan dapat diganti dengan udara bersih yang berasal dari luar ruangan.

3. Bising

Sub-sub indikatornya meliputi peningkatan produktivitas kerja, suara yang mengganggu perlu dikurangi, bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang.

Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres pegawai.

4. Penggunaan Warna

Sub-sub indikatornya meliputi penggunaan warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah dan semangat kerja para pegawai. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para pegawai karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain. Maka organisasi harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para pegawainya, untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih. Sebenarnya bukan warna saja yang harus diperhatikan, tapi komposisinya juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga menimbulkan rasa kurang menyenangkan atau bosan bagi yang melihat. Rasa menyenangkan atau bosan dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai.

5. Ruang Gerak

Sub-sub indikatornya meliputi tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua pegawai yang bekerja didalamnya. Barang-barang yang

diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para pegawai. Jalan-jalan yang digunakan untuk lalu-lalang para pegawai hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah disetiap sudut ruangan sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga. Ruang kerja hendaknya didesain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para pegawai. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu pada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para pegawai. Organisasi yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para pegawai merasa senang dan betah di ruangan kerja.

6. Keamanan Bekerja

Sub-sub indikator meliputi keamanan yang diciptakan suatu organisasi akan mewujudkan pemeliharaan pegawai dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan organisasi. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di organisasi secara bahu membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap organisasi. Artinya setiap organisasi

menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar pegawai dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

2. Hubungan antar rekan kerja

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan. Kemudian kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.1.2 Insentif

Pada hakikatnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atau prestasi ekstra yang melebihi standar yang telah diterapkan serta telah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan oleh karyawannya.

Perusahaan mengharapkan adanya gairah yang timbul dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti yang lebih positif. Hal ini ditunjukkan agar perusahaan yang ingin dicapai dapat terpenuhi. Sedangkan bagi karyawan, insentif digunakan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhan.

2.1.2.1 Pengertian Insentif

Insentif sebagai salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih optimal, yang diberikan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pemberian insentif oleh perusahaan merupakan upaya untuk membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan serta untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk memperjelas penjelasan berkaitan dengan insentif, berikut adalah beberapa pendapat para ahli mengenai insentif.

Menurut Lijani Poltak Sinabela (2017) Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai. Menurut Irhan Fahmi (2017) Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif adalah penghargaan yang umumnya bersifat materil ataupun non materil yang diberikan perusahaan kepada pegawainya yang berprestasi sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Insentif

Menurut Lijani Poltak Sinabela (2017) tujuan pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan penghargaan seorang pegawai. Pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi, jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat non materi.

Secara spesifik pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu:

a. Bagi perusahaan

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong atau merangsang agar karyawan:

1. Bekerja lebih bersemangat dan cepat
2. Bekerja lebih disiplin
3. Bekerja lebih kreatif

b. Bagi karyawan

Dengan pemberian insentif kepada karyawan akan mendapat keuntungan:

1. Sumber prestasi dapat diukur secara kuantitatif
2. Standar prestasi diatas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk materi
3. Karyawan harus lebih semangat agar mendapatkan penghasilan lebih besar

2.1.2.3 Program Insentif

Adapun program-program insentif yang digunakan dalam perusahaan menurut Marwan Syah dan Mukaram dalam Lijani Poltak Sinabela (2017):

a. *Piece work* (Upah dan output)

sistem insentif memberikan imbalan bagi pekerja atas tiap unit keluaran yang dihasilkan. Upah harian atau mingguan ditentukan dengan mengalikan jumlah unit yang dihasilkan dengan tarif per unit.

b. *Production bonus* (Bonus produksi)

Insentif yang dibagikan kepada pekerja melebihi sasaran output yang ditetapkan. Para pekerja biasanya menerima upah pokok, bila mereka dapat menghasilkan output di atas standar, mereka akan memperoleh bonus yang jumlahnya ditentukan atas dasar tarif per unit produktivitas di atas standar. Bonus produktivitas juga dapat diberikan kepada para pekerja yang dapat menghemat waktu kerja.

c. *Commissions* (Komisi)

Insentif ini diberikan atas dasar jumlah unit yang terjual. Sistem ini biasanya diberlakukan untuk pekerjaan setiap wiraniaga, agen *real estate*.

d. *Merit raises* (Upah kontribusi)

Kenaikan gaji atau upah yang diberikan sesudah penilaian unjuk kerja. Kenaikan ini biasanya diputuskan atasan langsung kepada pekerja, sering kali bekerjasama dengan atasan yang lebih tinggi.

e. *Nommonetary incentives* (Insentif non material)

Insentif seperti ini diberikan sebagai penghargaan atas unjuk kerja yang berkaitan dengan pekerjaan, saran yang diberikan kepada perusahaan atau kegiatan pengabdian kepada masyarakat, misalnya banyak perusahaan yang memiliki program pemberian penghargaan seperti plakat, sertifikat, liburan, cuti, dan insentif lain yang tidak berbentuk uang.

f. *Execulifes Incentives* (Insentif eksekutif)

Bentuk-bentuk insentif bagi eksekutif antara lain bonus uang tunai, *stock option* (hak untuk membeli saham perusahaan dengan harga tertentu), *performance objectivities*.

2.1.2.4 Jenis-Jenis Insentif

Hasibuan (2016), mengelompokkan insentif ke dalam 3 (tiga) bagian yaitu:

1. Insentif *materiil* atau *financial*

Insentif *materiil* atau *financial* adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.

2. Insentif *non-materiil* atau *non-financial*

Insentif *non-materiil* atau *non-financial* adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti pemberian piagam, piala, medali, dan lain-lain yang nilainya tidak dapat diukur.

3. Insentif *Social*

Insentif *Social* adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengikuti pendidikan, naik haji, dan sebagainya.

2.1.2.5 Sistem Penentuan Insentif

Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerjaan lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk meningkatkan seluruh pekerjaan lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk

memungkinkan seluruh pekerjaan merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja karyawan. Sistem pemberian insentif menurut Suswanto dan Donni (2016):

1. Bonus Tahunan

Bonus tahunan biasanya ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun, bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji.

2. Insentif Bonus Langsung

Insentif bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria kinerja khusus atau tujuan seperti sistem pembayaran kinerja yang lain. Bonus langsung merupakan imbalan atas kerja disebut bonus kilat yang direncanakan untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan.

3. Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu diterapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.

4. Insentif Kelompok

Insentif kelompok berada diantara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba sasaran kinerja disesuaikan secara spesifik dengan apa yang perlu dilakukan kelompok kerja.

2.1.2.6 Indikator Insentif

Indikator insentif merupakan berbagai komponen yang dijadikan sebagai patokan perhitungan dalam menentukan jumlah besaran insentif yang akan diberikan kepada pegawai. Menurut Rivai (2016):

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitas pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak bagi pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi

sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak kekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan.

b. Kelayakan

Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapatkan kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

2.1.3 Semangat Kerja

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pegawai dalam bekerja, jika semangat kerja pegawai tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan

pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja pegawai rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja pegawai karena ketidakpuasan pegawai baik secara materi maupun non materi. Pada dasarnya semangat kerja pegawai berhubungan dengan kebutuhan pegawai, apabila kebutuhan pegawai terpenuhi maka semangat kerja pegawai akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha untuk pemenuhan kebutuhan pegawai guna meningkatkan semangat kerja pegawai.

2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja menurut Dadang (2020:31), adalah sikap dari individu ataupun kelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh, menurut Nitisemito (2017) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat lebih cepat dan lebih baik, sedangkan menurut Moekijat (2016) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2018:89), semangat kerja adalah perwujudan moral kerja yang tinggi.

Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi akan memberikan rangsangan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga aktivitas dalam organisasi akan berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuan organisasi. Gejala turunnya semangat kerja ini penting untuk diketahui organisasi untuk mengetahui sebab-sebab menurunnya semangat kerja

pegawai sehingga organisasi dapat mengambil tindakan-tindakan yang menyebabkan turunnya semangat kerja pada pegawai.

2.1.3.2 Pentingnya Semangat Kerja

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditunjukkan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dan menjalankan tugas perorangan maupun organisasi.

Dengan semangat kerja pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat ditekan seminimal mungkin. Oleh karena itu selayaknya apabila setiap organisasi selalu berusaha supaya para pegawai mempunyai moral kerja yang tinggi, karena dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat. Karena itulah semangat kerja adalah perwujudan dari moral kerja yang tinggi Alex (2015:159).

Semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan kerja, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan memiliki kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut. Diharapkan pegawai mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik untuk tujuan dan berbagai sasaran perusahaan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nawawi dalam Kusuma (2016:5), 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 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 pekerjaan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

2.1.3.4 Faktor Menurunnya Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Nitisemito dalam Kusuma (2016:6) yaitu:

1. Turunnya atau rendahnya produktivitas
Turunnya produktivitas ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Itu semua merupakan indikasi turunnya semangat kerja.
2. Tingkat absen yang naik atau tinggi
Tingkat absen juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja pegawai. Oleh karena itu bila ada gejala-gejala absen naik, perlu segera dilakukan penelitian. Pada umumnya bila semangat kerja turun, mereka akan malas untuk datang tepat waktu.
3. *Labor Turn Over* yang tinggi
Bila tingkat keluar masuk pegawai naik dari tingkat sebelumnya, hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Keluar masuknya pegawai

yang meningkat terutama disebabkan ketidaksenangan mereka bekerja pada organisasi tersebut. Selain itu menurunkan produktivitas, tingkat keluar masuk yang tinggi juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya organisasi.

4. Tingkat kerusakan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat kerja apabila tingkat kerusakan terhadap bahan baku, maupun peralatan yang dipergunakan naik. Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja kurang, sehingga kecerobohan dalam bekerja, dan sebagainya.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan dimana-mana terjadi bila semangat kerja turun, kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain. Kegelisahan pada tingkat terbatas mungkin akan berhenti dengan sendirinya bila dibiarkan saja, tetapi pada tingkat tertentu yang dibiarkan begitu saja dapat merugikan organisasi.

6. Tuntutan seringkali terjadi

Sering terjadi tuntutan juga merupakan indikasi semangat kerja turun. Tuntutan sebetulnya merupakan dari ketidakpuasan. Oleh karena itu, di suatu organisasi sering kali terjadi tuntutan pegawai.

2.1.3.5 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Menurut Nitisemito dalam Kusuma (2016:6), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Caranya dapat bersifat materi maupun non materi, seperti antara lain:

1. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai dapat mengurangi beban kerja.
4. Harga diri pegawai perlu mendapatkan perhatian.
5. Tempatkan para pegawai pada posisi yang tepat.
6. Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi.
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
8. Usahakan para pegawai memiliki loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi.
9. Sekali-kali pegawai perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama.
10. Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas.
11. Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja.

2.1.3.6 Indikator untuk Mengukur Semangat Kerja

Berikut beberapa indikator untuk mengukur semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Kusuma (2016:7), diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Absensi
Absensi menunjukkan ketidakhadiran pegawai dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang dikarenakan sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan suatu pekerjaan karena alasan pindah.
2. Kerjasama

Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka untuk mencapai suatu tujuan bersama.

3. Kepuasan Kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan

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

Dari pendapat para ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor diatas sangat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan faktor-faktor tersebut. Apabila semangat kerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi bukanlah suatu masalah karena ini merupakan hal yang diharapkan oleh organisasi, tetapi jika semangat kerja menurun dan berada pada tingkat yang rendah maka akan sangat merugikan pihak organisasi atau perusahaan. Sehingga penting dilakukan pemantauan agar semangat kerja dapat tetap terjaga.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian-Penelitian Terdahulu

| No | Penulis/tahun/sumber/ Judul penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil |
|-----|--|--|--|--|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1. | Suparjono, S. (2020). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Biro Administrasi Umum Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau. <i>Bahtera Inovasi</i> , 3(2), 139-149. | Persamaannya terdapat variabel lingkungan kerja, insentif dan semangat kerja | Perbedaannya insentif menjadi X1 dan Lingkungan Kerja menjadi X2 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Biro Administrasi Umum UIN Sultan Syarif Kasim Riau. |
| 2. | Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. <i>Jurnal EMA</i> , 5(1), 1-11. | Persamaannya terdapat variabel lingkungan kerja dan semangat kerja | Perbedaannya tidak adanya variabel insentif | Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. |
| 3. | Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. <i>Jurnal Ekonomi dan Pariwisata</i> , 15(1). | Persamaannya yaitu terdapat variabel lingkungan kerja dan semangat kerja | Perbedaannya tidak ada variabel insentif | Berdasarkan hasil analisis menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan |
| 4. | Syafrina, N., & Lestari, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada Smk Negeri 1 Ukui. <i>Jurnal Niara</i> , 11(2), 167-176. | Persamaannya yaitu terdapat variabel lingkungan kerja dan semangat kerja | Perbedaannya yaitu tidak terdapat variabel insentif | Hasil penelitian ini bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru pada SMK Negeri 1 UKUI. |
| 5. | Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. <i>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</i> , 3(2), 296-307. | Persamaannya yaitu terdapat variabel lingkungan kerja dan semangat kerja | Perbedaannya tidak terdapat variabel insentif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Secara |

| | | | | |
|-----|---|--|---|--|
| | | | | simultan stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Labuhanbatu Utara |
| 6. | Islamuddin, F. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Indojava Agrinusa Hatchery Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau). | Persamaannya yaitu terdapat variabel insentif dan semangat kerja | Perbedaannya tidak adanya variabel lingkungan kerja | Hasil penelitian ini mendapati terdapat pengaruh insentif dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan. |
| 7. | Setiawan, A. (2018). Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(2), 191-203. | Persamaannya dengan penelitian ini yaitu terdapat variabel lingkungan kerja dan semangat kerja | Perbedaannya tidak ada variabel insentif | Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel promosi jabatan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Lingkungan Univ PPB Medan |
| 8. | Inbar, N. R. D. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya). | Persamaannya dengan penelitian ini ialah terdapat variabel lingkungan kerja dan semangat kerja | Perbedaannya tidak ada variabel insentif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari a) lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,586 (58,6%), b) lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 0,215 (21,5%), c) disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar 0,571 (57,1%), d) pengaruh tidak langsung (indirect effect) untuk lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar 0,335 (35,5%). |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 9. | Septiawan, D. (2018). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja | Persamaannya terdapat variabel | Perbedaannya insentif menjadii X1 | Hasil uji hipotesis diperoleh bahwa insentif berpengaruh positif dan |

| | | | | |
|------------|---|--|--|--|
| | Terhadap Semangat Kerja Pegawai Golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia). | insentif, lingkungan kerja dan semangat kerja | dan lingkungan kerja menjadi X2 | signifikan terhadap semangat kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, serta insentif dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. |
| 10. | Subur, S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombang (Universitas Putra Bangsa). | Persamaannya terdapat variabel lingkungan kerja, insentif dan semangat kerja | Perbedaannya terdapat variabel tambahan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. |
| 11. | Nasib, N., & Martin, M. (2018, September). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. In Seminar Nasional Royal (Senar) (Vol. 1, No. 1, pp. 423-428). | Persamaannya terdapat variabel lingkungan kerja dan insentif | Perbedaannya tidak ada variabel semangat kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 12. | Yanna, S., & Mirza, M. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Lhokseumawe. Lentera (Jurnal: Sains, Teknologi, Ekonomi, Sosial dan Budaya), 6(2), 35-38. | Persamaannya terdapat variabel insentif dan semangat kerja | Perbedaannya tidak ada variabel lingkungan kerja | Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa kedua variabel berpengaruh secara parsial. |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 13. | Sari, D. N. (2017). Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt Matahari Departement Store City Of Tomorrow Surabaya. E-Journal Manajemen" | Terdapat variabel insentif dan semangat kerja | Tidak ada variabel lingkungan kerja | Setelah melakukan penelitian dan analisis dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3) berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap Semangat Kerja |

| | | | | |
|-----|--|--|--|--|
| | Branchmark", 3(3). | | | Karyawan (Y) PT Matahari Departement Store City Of Tomorrow. |
| 14. | Fitriyanti, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja pada Pramuniaga Tetap Mall Asia Plaza Tasikmalaya (Universitas Siliwangi). | Persamaannya yaitu terdapat variabel lingkungan kerja, insentif dan semangat kerja | Tidak ada perbedaan | Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Lingkungan Kerja pada pramuniaga tetap Mall Asia Plaza Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi sangat tinggi, Insentif pada pramuniaga tetap Mall Asia Plaza Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi tinggi, serta Semangat Kerja pada pramuniaga tetap Mall Asia Plaza Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi sangat tinggi. |
| 15. | Purnama, C. B., Jamanie, F., & Utomo, H. S. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Samarinda. eJournal Pemerintahan Integratif, 2019, 7 (3): 369-379. | Persamaannya terdapat variabel insentif dan semangat kerja | Perbedaannya tidak ada variabel lingkungan kerja | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Samarinda. |

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak dapat menjalankan usahanya. Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Terdapat beberapa cara perusahaan dalam meningkatkan semangat karyawan, salah satunya menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dan pemberian insentif.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi semangat kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak positif bagi para pegawai sehingga dapat memberikan kemampuannya secara maksimal. Menurut Sedarmayanti (2017:9) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, adapun indikator lingkungan kerja menurut Siagian (2014:61) diantaranya hubungan kerja antara bawahan dan atasan, kemudian hubungan antar rekan kerja. Diperkuat juga oleh penelitian terdahulu dari Inbar (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula semangat kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, insentif juga berpengaruh bagi karyawan, menurut Lijani Poltak Sinabela (2017) Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai. Adapun indikator insentif menurut Rivai (2016) yaitu kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, serta evaluasi jabatan. Penelitian terdahulu mengenai insentif terhadap semangat kerja yang dilakukan oleh Islamuddin (2018) hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh insentif secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan.

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pegawai dalam bekerja, jika semangat kerja pegawai tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas. Semangat kerja menurut Dadang (2020:31), adalah sikap dari individu ataupun kelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Menurut Nitisemito dalam Kusuma (2016:7) semangat kerja memiliki beberapa indikator diantaranya yaitu, absensi, kerjasama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufri (2020) menunjukkan hasil dari penelitian ini bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai.

Dari uraian diatas, semangat kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Ketika suatu perusahaan memiliki lingkungan kerja yang harmonis, kerjasama dan hubungan yang baik, hal itu sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan pemberian insentif yang sesuai serta memberikan kepuasan kerja yang diinginkan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan kata lain, jika perusahaan dapat merepresentasikan lingkungan kerja yang baik dan memberikan insentif sesuai dengan yang diharapkan, maka karyawan dapat memaksimalkan semangat kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dirumuskan suatu hipotesis penelitian secara umum yaitu: **Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan**

Insentif Terhadap Semangat Kerja (Kasus pada karyawan bagian General Service (GS) PT. Shoetown Ligung Indonesia Majalengka).