BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Semangat Kerja

2.1.1.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk mampu berkarya dan berkreativitas dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Pengertian semangat kerja menurut Hasibuan (2009:94) adalah "keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal".

Sedangkan menurut Nitisemito (2002:160) semangat kerja adalah "melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik". Semangat kerja menurut Moekijat (2002:130) adalah "kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama".

Menurut Siagian (2003:57) semangat kerja adalah "sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan".

Menurut Sri Widodo (2015:104) Semangat kerja adalah

> "mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja".

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya labour turn over, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Alex S. Nitisemito (2002:167), yaitu:

1. Upah yang rendah

   Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak dapat terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

2. Lingkungan kerja yang buruk

   Lingkungan kerja yang buruk akan menggangu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

3. Gaya kepemimpinan yang buruk

   Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan didalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan maka semangat kerja karyawan akan menurun.

4. Kurang informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

2.1.1.3 Indikator Semangat Kerja

Indikator-indikator semangat kerja menurut Moekijat (2003:136) terdiri dari:

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, biasanya pekerjaan yang dihasilkan tidak akan maksimal.

2. Kerjasama

   Kerjasa sama di antara rekan kerja merupakan kondisi yang diinginkan oleh manajemen perusahaan, agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

3. Kebanggaan dalam dinas

   Perasaan senang terhadap pekerjaan merupakan perasaan senang pada diri karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi. Demikian pula apabila akan memberikan tugas pada seseorang, maka alangkah baiknya bila sebelumnya mengetahui apakah orang tersebut senang atau tidak dengan

pekerjaan yang akan diberikan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi (Anoraga, 2001:56).

4. Ketaatan kepada kewajiban

   Ketaatan kepada kewajiban merupakan tindakan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan apakah bisa mentaatinya (Moekijat, 2003:144). Karyawan yang mempunyai konsekuensi tinggi harus mau menaati semua kewajibannya sesuai dengan kesepakatan saat pertama kali bekerja.

5. Kesetiaan

   Kesetiaan timbul dari dalam diri sendiri, karyawan merasakan kesadaran yang tinggi bahwa antara dirinya dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan tersebut membutuhkan perusahaan tempat mencari sumber penghidupan dan pemenuhan kebutuhan sosial lainnya. Disisi lain perusahaan dianggap mempunyai kepentingan kepada karyawan, karena dengan karyawan itulah perusahaan akan dapat melakukan produksi dalam rangka pencapaian tujuannya.

2.1.2 Promosi Jabatan

2.1.2.1 Pengertian Promosi Jabatan

Definisi mengenai promosi jabatan menurut Hasibuan (2008:108):

> "Promosi adalah perpindahan yang memperbesar outhority (wewenang) dan ressponsibility (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih

tinggi di dalam organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar ".

Menurut Flippo yang dikutip oleh Hasibuan (2008:108) menyatakan bahwa :

> "A promotion insolves a change from one job to another job that is better in terms status and responbility. Ordinary the change to the higher job his accompanied by increased pay and privileges, but not always". Artinya promosi adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan kejabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya walaupun tidak selalu demikian.

Menurut Werther and Davis (2003:201) sebagai berikut:

> "A promotion occurs when an employee is moved from ajobto another position that is hidher in pay, responsibility or organizational level. Generally, it is gives as arecognation of a person's past performance and future promise" (promosi merupakan suatu kejadian pada karyawan yang dipindahkan dari suatu jabatan yang lebih tinggi dalam upah, tanggung jawab atau tingkat organisasi.)

Menurut Siagian (2002:169) Promosi adalah:

> "Promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya lebih besar dalam hilarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Kesimpulan dari definisi di atas, promosi jabatan adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi/kenaikan jabatan, dengan adanya perubahan tersebut menimbulkan wewenang, hak, status dan tanggung jawab yang semakin besar, serta memperoleh pendapatan yang semakin tinggi, untuk itu diperlukan kecakapan dan kemampuan yang lebih baik.

2.1.2.2 Tujuan Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2008:113) bahwa promosi diantaranya bertujuan antara lain :

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi.
3. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikannya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
4. Merangsang peningkatan semangat kerja serta kepuasan pribadi karyawan sehingga produktivitas kerjanya meningkat,
5. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan.

Maka dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa promosi jabatan bertujuan untuk menunjang kegiatan perusahaan atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.

2.1.2.3 Dasar-dasar Pertimbangan Promosi Jabatan

Program promosi jabatan hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan dasar pertimbangan untuk mempromosikan seorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan menurut Hasibuan (2008: 109) meliputi :

1. Pengalaman (Senioritas)

   Pengalaman yaitu promosi yang didasarkn pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja

seseorang, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.

2. Kecakapan (Ability)

   Kecakapan berarti seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil. Adapun yang biasa dipertanggungjawabkan meliputi :

   a. Kecakapan dalam pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknikteknik khusus dalam disiplin ilmu pengetahuan.
   b. Kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacammacam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dalam situasi manajemen.
   c. Kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.

3. Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan

   Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan pada lamaya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosinya adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dasar-dasar untuk melakukan promosi jabatan dengan menilai pengalaman dan kecakapan seorang karyawan. Akan lebih baik lagi jika perusahaan menerapkan kombinasi dari

pengalaman dan kecakapan agar karyawan yang akan dipromosikan adalah orang yang tepat untuk jabatan tersebut dan dapat memberikan hasil yang maksimal.

2.1.2.4 Jenis-jenis Promosi Jabatan

Promosi juga merupakan salah satu pemberian penghargaan pada prestasi karyawan, selain merupakan salah satu bentuk pengembangan karyawan dimana system promosi yang dilakukan diharapkan terlaksana secara adil dan tepat karena hal itu akan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja pada karyawan. Adapun jenis-jenis promosi jabatan menurut Hasibuan (2008: 113) adalah sebagai berikut :

1. Promosi Sementara (Temporary Promotion)

   Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya lowongan yang segera diisi.

2. Promosi Tetap (Permanent Promotion)

   Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.

3. Promosi Kecil (Small Scale Promotion)

   Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit untuk dipindahkan ke jabatan yang sulit yang memerlukan keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.

4. Promosi Kering (dry Promotion)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab, tetapi tidak disertai dengan kenaikkan gaji atau upah

Pada umumnya setiap orang ingin dipromosikan, tetapi ada juga yang tidak bersedia untuk dipromosikan dengan alasan-alasan tertentu. Adapun alasan-alasan tersebut menurut Hasibuan (2008:114) antara lain adalah sebagai berikut :

1. Perbedaan kenaikkan gaji yang diterima mungkin dianggap tidak seimbang dengan tanggung jawab yang akan dilaksanakannya.
2. Mereka merasa segan meninggalkan kelompok lamanya untuk masuk ke kelompok yang baru yang belum pasti sikap menerimanya.
3. Keamanan pada pekerjaan yang baru selalu ada faktor-faktor ketidakpastian.
4. Tidak ada persetujuan dari keluarga.
5. Faktor kesehatan yang tidak memungkinkan seseorang untuk memikul tanggung jawab yang besar.
6. Tempatnya terpencil, sarana pendidikan, transportasi, hiburan, rumah sakit, adat istiadat, dan bahasa di tempat yang baru tidak cocok.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa tidak semua promosi disertai dengan peningkatan penghasilan dan tidak semua orang tidak ingin dipromosikan, ada juga yang tidak bersedia untuk dipromosikan dengan alasanalasan tertentu.

2.1.2.5 Indikator Promosi Jabatan

Fathoni (2006:168) mengemukakan bahwa indikator karyawan yang dapat dipromosikan antara lain:

a. Kejujuran

Karyawan harus jujur pada diri sendiri, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan sesuai perkataan dan perbuatannya dan tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

b. Disiplin

Disiplin karyawan sangat penting, karena hanya dengan disiplin tersebut memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

c. Prestasi Kerja.

Karyawan yang akan dipromosikan harus mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan, kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

d. Kerja sama

Karyawan dapat bekerjasama dengan harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.

e. Kecakapan.

Karyawan yang dipromosikan harus cakap, mandiri, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik.

f. Loyalitas.

Karyawan yang dipromosikan ini berarti karyawan yang memiliki masa kerja yang paling lama atau loyalitas karyawan tinggi terhadap perusahaan adalah orang yang berhak mendapatkan promosi jabatan. Karyawan yang loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan merugikan perusahaan.

g. Kepemimpinan

Dia harus membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja efektif dalam mencapai sasaran perusahaannya.

h. Komunikatif.

Dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempresepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

i. Pendidikan.

Karyawan harus memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan tersebut.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi dambaan bagi seluruh karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai bekerja pada kondisi yang menyenangkan atau bersemangat dan akan menyebabkan pekerjaan dapat terselesaikan secara memuaskan dan tepat pada waktunya.

Berikut ini beberapa definisi lingkungan kerja menurut beberapa para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut pendapat (Jauh dan Glueck, 1994:87) yang dikutip oleh Sedarmayanti (2012:154) adalah sebagai berikut:

> ”lingkungan merupakan proses yang digunakan perencanaan strategi untuk memantau sektor lingkungan dalam menentukan peluang/ ancaman terhadap organisasi/ perusahaan”

Menurut pendapat Alex S. Nitisemito (2000:183) adalah sebagai berikut :

> “ Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Sedangkan menurut Sri Widodo Soedarso (2015:94)mengemukakan bahwa :

> “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut”.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kondisi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor kondisi lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan agar karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut dapat bekerja dengan nyaman, dan tidak memiliki keluhan mengenai kondisi lingkungan kerja dimana tempat dia bekerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (2009), yaitu:

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 terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

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 dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar

jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

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. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metaboliasme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi

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

5. Kebisingan di Tempat Kerja

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

6. Bau-bauan di Tempat Kerja

   Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat menganggu konsentrasi bekerja,

dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang menganggu di sekitar tempat kerja.

7. Tata Warna di Tempat Kerja

   Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8. Dekorasi di Tempat Kerja

   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.

9. Musik di Tempat Kerja

   Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak

sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10. Keamanan di tempat kerja.

    Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.3.3 Jenis-Jenis Kondisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) "Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik".

1. Lingkungan Kerja Fisik

"Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun scara tidak langsung".

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan, musik, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sadarmayanti (2009) menyatakan bahwa 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 non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Alex Nitisemito (2000:171-173) perusahan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan

bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian/judul referensi	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan divisi redaksi pada PT Tribun Pekan Baru (Rezki Ramadhanni &Seno Andri 2015)	menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif Data .Collecting menggunakan kuisioner.Sampel digunakan adalah data sensus. Analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan promosi memiliki dampak yang signifikan terhadap Divisi semangat editorial karyawan PT. Tribun Pekanbaru.	Menggunakan promosi jabatan sebagai variabel X dan semangat kerja sebagai Variabel Y.	Penulis menggunakan metode regresi linear berganda sedangkan peneliti terdahulu menggunakan metode regresi liear sederhana.
2	Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda (Hairil Anwar :2013)	Hasil pengujian diperoleh regresi Y = 24,44384 + 0,357 X yang berarti bahwa nilai kostanta 24,22384 menunjukan bahwa jika lingkungan kerja tidak diperhatikan masih terdapat semangat kerja pegawai pada kantor imigrasi kelas I kota samarinda walau	Menggunakan Lingkungan kerja sebagai variabel X dan mengunakan semangat kerja sebagai Variabel Y. penulis menggunakan metode regresi berganda sedangkan peneliti	Tempat penelitian.

		kecil dalam ukuran satuan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan koefisien sebesar 0,357 menunjukan bahwa jika lingkungan kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai lingkungan kerja maka semangat kerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan nilai sebesar 0,357 dalam ukuran kualitatif. Dengan demikian analisis ini menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y).	terdahulu menggunakan anlisis metode regresi sederhana.	
3	Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan. (FAUZI ICHWANA 2014)	Metode analisis analisis Regresi Linear Berganda dengan tingkat signifikan 0,05. Hasil uji F menunjukkan bahwa Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Semangat Kerja), Berdasarkan uji t bahwa variabel	Promosi jabatan dan Lingkungan Kerja sebagai variabel X atau independen sedangkan semangat kerja kerja sebagai variabel Y atau dependen. Penulis menggunakan metode path analisis sedangkan peneliti	Tempat penelitian.

		Lingkungan Kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap Semangat Kerja.	terdahulu menggunakan metode analisis regresi linear berganda.	
4	Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan dampaknya terhadap semangat kerja karyawan pada UPTD pendidikan TK dan SD Kec. Kelemahan (Sinollah 2012	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian berjumlah 307 karyawan, dan teknik penarikan sampel menggunakan cluster random sampling sehingga diperoleh 76 karyawan sebagai sampel. Hasil analisis penelitian menunjukkan pelaksanaan program promosi jabatan berdampak terhadap semangat kerja karyawan menunjukkan tingkat hubungan cukup yaitu sebesar 0.501, dengan kontribusi dampak sebesar 25.10%, dan sisanya sebesar 74.90% merupakan dampak faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti, kompensasi, konflik dengan rekan kerja, kepuasan kerja, pelatihan, dan lain-lain.	Menggunakan variabel Promosi Jabatan independen X dan menggunakan semangat kerja sebagai variabel dependen Y.	Menggunakan metode analisis korelasi pearson product moment dan koefisien determinasi. Dan tempat penelitian.
5	The impact of pay,and	Pay has significant	Menggunakan	Variabel

	promotion on Job satisfaction: evidance from higher education institutes of Pakistan. Oleh: Muhammad Ehsan Malik dkk (2012)	influence on job satisfaction but the promotion has less influence and partially significant to the job satisfaction. (Pay memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi promosi memiliki kurang berpengaruh dan sebagian signifikan terhadap kepuasan kerja.)	Promosi sebagai variabel independen X. Dan menggunakan variabel regresi berganda.	Kepuasan kerja sebagai variabel dependen. .Tempat penelitian.
6	A study of work environment on employee performance. Oleh: Ms. Bindu anto ollukarran (2012)	The work environment has a significant impact upon employee performance and productivity. (Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan.)	Menggunakan Lingkungan kerja sebagai variabel independen.	Penulis menggunakan variabel dependen Y Semangat kerja sedangkan peneliti terdahulu menggunan kinerja dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen Y Dan tempat penelitian.

2.2 Kerangka Pemikiran

Keberhasilan Perusahaan dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan seperti yang diungkapkan oleh Menurut Waridin (2005:63) yang menyatakan bahwa"

> "Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai."

Dengan adanya semangat kerja karyawan tentu akan menolong dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu pada PT Pos Indonesia.

Semangat kerja karyawan akan timbul jika karyawan mempunyai harapan untuk maju, sebaliknya bila tidak, maka semangat kerja makin lama akan menurun. Setiap karyawan hendaknya memberikan kesempatan kpada karyawan, seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berupa pengakuan yang disertai hadiah, kenaikan gaji, pangkat dan jabatan yang lebih sesuai (Soedarso, 2015)

Promosi jabatan merupakan perpindahan jabatan dari jabatan satu kejabatan yang lebih tinggi. Dengan adanya perubahan tersebut menimbulkan wewenang, hak status dan tanggung jawab yang semakin besar, serta memperoleh pendapatan yang semakin tinggi, untuk itu diperlukan kecakapan dan kemampuan yang lebih baik.

Dengan dipromosikannya seorang karyawan tersebut tentu akan menimbulkan rasa kepuasan pada karyawan karena karyawan tersebut merasa dianggap mampu, berprestasi dan berkompeten oleh pimpinan di dalam perusahaan, sehingga karyawan akan semangat dalam bekerja. Dengan dipromosikannya karyawan tersebut akan berusahan dan berupaya memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Oleh sebab itu pentingnya perusahaan memperhatikan karyawan lewat promosi jabatan.

Kondisi lingkungan kerja yang tertata dengan baik akan memberikan rasa aman dan nyaman pada karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi

karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sebaliknya kalau kurang memadai menyebabkan timbulnya berbagai masalah didalam perusahaan dan akan mengurangi motivasi kerja yang pada akhirnya menurunkan semangat kerja karyawan. (Soedarso 2015:)

Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan menjadi dambaan bagi seluruh karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan baik pada posisi yang nyaman dan menyenangkan, semangat dan akan menyebabkan pekerjaan dapat terselesaikan secara memuaskan dan tepat pada waktunya. Lingkungan kerja fisik merupakan ruangan, penerangan ruangan, suhu ruangan, gangguan suara dalam ruangan , dan fasilitas kerjanya.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dapan meningkatkan profitabilitas perusahaan. Sehingga perusahaan dapat bertahan dan bahkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu pentinganya memperhatikan semangat kerja karyawan.

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.2.1.1 Hubungan Promosi Jabatan dan Semangat kerja

Promosi jabatan terdapat pengaruh terhadap Semangat kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rezki Ramadhanni &Seno Andri 2015

Semangat kerja karyawan akan timbul jika karyawan mempunyai harapan untuk maju, sebaliknya bila tidak, maka semangat kerja makin lama akan menurun. Setiap karyawan hendaknya memberikan kesempatan kpada karyawan,

seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berupa pengakuan yang disertai hadiah, kenaikan gaji, pangkat dan jabatan yang lebih sesuai (Soedarso, 2015)

Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan oleh karyawan. Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, upah, wewenang dan tanggung jawab, serta semangat kerja karyawan akan semakin meningkat.

2.2.1.2 Hubungan Lingkungan Kerja dan Semangat kerja.

Lingkungan kerja terdapat pengaruh positif terhadap Semangat kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan Penelitian yang dilakukan oleh Hairil Anwar (2013).

Demikian juga pada penelitian terdahulu oleh Naig Malvinas (2013) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT Prima Rasa Lestari mengatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

Kondisi lingkungan kerja yang tertata dengan baik akan memberikan rasa aman dan nyaman pada karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sebaliknya kalau kurang memadai menyebabkan timbulnya berbagai masalah didalam perusahaan dan akan

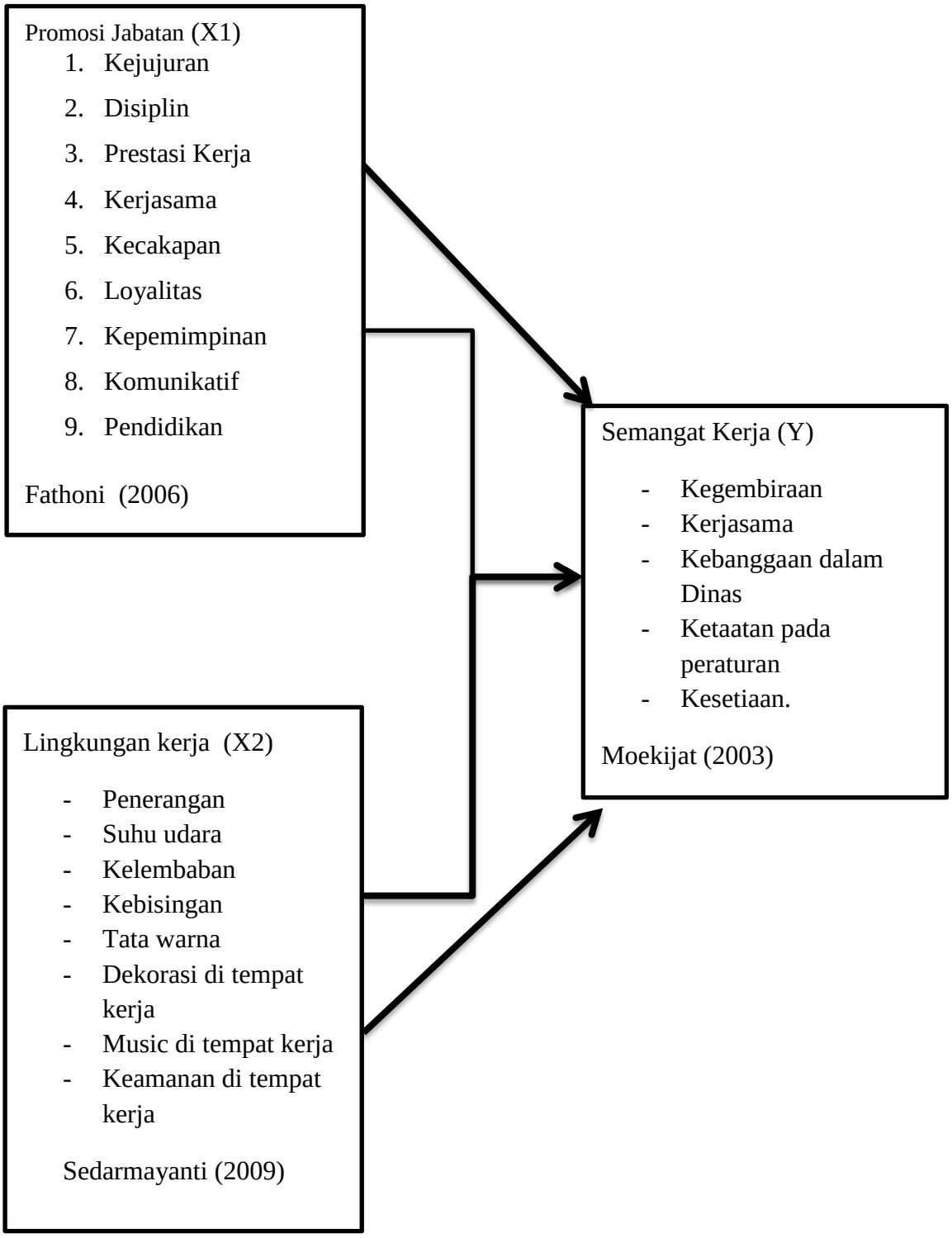
mengurangi motivasi kerja yang pada akhirnya menurunkan semangat kerja karyawan. (Soedarso 2015:)

Lingkungan kerja dalam suatu perusahan atau organisasi sangatlah penting diperhatikan. Sebagai manajemen yang baik meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan diri karyawan tersebut dalam meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman.

2.2.1.3 Hubungan Promosi Jabatan , Lingkungan Kerja dan Semangat kerja.

Promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Semangat kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi Ichwana (2014). Adanya pengaruh secara bersama-sama/simultan Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Semangat kerja karyawan. Dengan promosi jabatan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan Semangat kerja karyawan dan demikian sebaliknya.

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dibutuhkan suatu pengujian hipotesis demi mengetahui apakah terdapat hubungan antara variable independen dan variable dependen.

Umi Narimawati (2007 : 73) “Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) sebagai berikut:

1. H1 : Promosi Jabatan pada PT Pos Indonesia cukup baik, lingkungan kerja cukup kondusif, dan semangat kerja cukup tinggi.
2. H2 : Peningkatan Semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia dipengaruhi oleh Promosi Jabatan.
3. H3 : Peningkatan Semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia dipengaruhi oleh Lingkungan kerja.
4. H4 : Peningkatan Semangat kerja karyawan pada PT Pos Indonesia secara simultan dipengaruhi oleh Promosi Jabatan dan Lingkungan kerja.