

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang menyangkut Tunjangan dan Semangat Kerja beserta dengan uraiannya.

2.1.1 Tunjangan

Tunjangan merupakan salah satu bentuk hak yang didapatkan oleh karyawan dengan perjanjian 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.

2.1.1.1 Pengertian Tunjangan

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan kepada pekerja atau karyawan. Berikut definisi tunjangan menurut para ahli:

“Tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Biasanya pembayaran tunjangan disatukan dalam daftar pembayaran gaji karyawan setiap bulannya” Kadarisman dalam Asnawi (2021:243).

“Tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja” Junaidi & Mirasanti, (2020:72).

“Tunjangan merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja, atau dengan kata lain tunjangan adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan” Najoran, Jecqueline Fritz et al., (2018:12).

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa tunjangan merupakan salah satu upaya untuk menjamin kesejahteraan tenaga kerja berupa pembayaran

keuangan tidak langsung yang diberikan oleh instansi atau perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.1.1.2 Jenis – Jenis Tunjangan

Jenis-jenis komponen tunjangan kinerja menurut Ruky dalam Junaidi & Mirasanti (2020:72) adalah sebagai berikut:

1. Tunjangan Jabatan
2. Tunjangan Hari Raya Keagamaan
3. Tunjangan Pemeliharaan Kesehatan Pegawai
4. Tunjangan Keluarga

Ad.1 Tunjangan jabatan ini khusus diberikan kepada karyawan yang menduduki jabatan-jabatan penting diperusahaan seperti manajer, kepala bagian, pengawas dan direktur. Besar tunjangan jabatan masing-masing karyawan adalah tidak sama, tergantung dari kebijakan perusahaan setelah melakukan penilaian atas berat tanggung jawab pada masing-masing jabatan. Tunjangan jabatan ini biasanya akan diberikan bersamaan dengan gaji pokok kepada karyawan, namun ada juga sebagian perusahaan yang memberikan tunjangan jabatan kepada karyawan setiap enam bulan sekali maksimal satu bulan sekali.

Ad.2 Tunjangan yang diberikan menjelang hari raya keagamaan atau dikenal dengan istilah THR, pemberiannya hanya satu kali dalam satu tahun. Tunjangan ini merupakan tambahan dari gaji atau upah yang pembayarannya tidak dilakukan setiap bulan, tetapi biasanya menjelang hari raya keagamaan.

Ad.3 Tunjangan ini bertujuan untuk menjaga produktivitas perusahaan atau instansi agar tetap stabil. Dengan harapan karyawan akan selalu menjaga kesehatannya.

Ad.4 Tunjangan ini merupakan komponen yang diwajibkan oleh pemerintah. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan istri yang diperuntukan bagi karyawan yang telah menikah dan istrinya tidak memiliki penghasilan sendiri atau tidak sedang bekerja. Dan tunjangan anak merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki anak yang usianya kurang dari 21 tahun dan belum memiliki penghasilan. Tunjangan anak biasanya maksimal untuk 3 orang anak.

2.1.1.3 Fungsi Tunjangan

Pemberian tunjangan didalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki fungsi, menurut Wahyuni (2022:10) adalah sebagai berikut:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien
Fungsi ini menunjukkan pemberian tunjangan pada karyawan yang berprestasi akan mendorong dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien
Dengan pemberian tunjangan pada pegawai mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga pegawai dengan seefektif dan seefisien mungkin
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi
Sistem pemberian tunjangan dapat membantu stabilitas organisasi dan menodorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan

2.1.1.4 Tujuan Pemberian Tunjangan

Pemberian tunjangan di dalam suatu organisasi memiliki tujuan menurut Ulfha (2018:34) tujuannya sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi
Karyawan menerima tunjangan untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonominya, dengan kata lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
2. Meningkatkan Produktivitas Kerja
Pemberian tunjangan yang makin baik akan mendorong karyawan untuk termotivasi bekerja secara produktif

3. Memajukan Organisasi

Semakin besar tunjangan yang diberikan, maka suatu organisasi menunjukkan bahwa pendapatan suatu organisasi yang digunakan untuk memberikan tunjangan semakin besar.

4. Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Hal ini berarti bahwa pemberian tunjangan berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatannya sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output.

2.1.1.5 Indikator Tunjangan

Agar pelaksanaan tunjangan dapat dicapai, maka pelaksanaannya diperlukan adanya pegangan atau prinsip sebagai indikator. Indikator tunjangan menurut Nawawi dalam Junaedi (2021:814) yaitu sebagai berikut:

1. Tepat waktu dan sesuai

Ketepatan penataan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan harus diupayakan tepat waktu dan sesuai jalur.

2. Tunjangan yang memadai

Kualifikasi atau kesopanan dalam memberikan tunjangan yang memadai, menunjukkan bahwa pembayaran dipandang cukup signifikan untuk meningkatkan persaingan dalam pencapaian melalui bidang pekerjaan tertentu. Berkaitan dengan kewajaran, keuntungan yang diberikan harus wajar baik itu sejauh penerimaan maupun dalam kaitannya dengan jumlah yang didapat.

3. Pembiayaan (*cost*) terkendali dan seimbang

Pengaturan pembiayaan tunjangan harus sesuai ketentuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan harus terkendali dan seimbang dengan *cost* yang dikeluarkan oleh perusahaan.

2.1.2 Semangat Kerja

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sebaliknya jika semangat kerja karyawan

rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik. 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 merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan, karena keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja” Indrajaya, et, al dalam Kusuma et al., (2021:143).

2.1.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun kelompok. Untuk membahas tentang semangat kerja, maka para ahli memberikan definisi tentang semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda, diantaranya:

“Semangat kerja adalah sikap mental individu atau kelompok yang menunjukkan semangat untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk dapat bekerja sama dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan” Bagis et al., (2020:259).

“Semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat seseorang senang mengerjakan pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari dirinya” Datulong & Assegaf dalam Ariyanto & Santosa (2021:411).

“Semangat kerja adalah sikap atau perasaan seorang pekerja suka atau tidak suka, senang atau tidak senang dengan pekerjaannya hal ini dapat berimplikasi pada pekerjaan yang dilakukan, jika semangat kerja tinggi maka para karyawan bekerja dengan rajin, gigih dan penuh keikhlasan hati” Silean (2021:606).

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga dapat bekerja dengan giat, cepat dan lebih baik.

2.1.2.2 Indikasi-Indikasi Menurunnya Semangat Kerja

Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja menurut Elvin Diansyah (2018:50) tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja

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

2. Tingkat absensi yang naik dan tinggi

Bila semangat kerja menurun, maka karyawan dilanda 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 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 perusahaan itu sendiri.

6. Tuntutan yang sering terjadi

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

Indikasi rendahnya semangat kerja penting diketahui oleh organisasi atau perusahaan, karena pengetahuan tentang indikasi ini akan mengetahui sebab-sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian organisasi atau perusahaan akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah.

2.1.2.3 Indikator Semangat Kerja

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja menurut Nitisemito dalam Nitisemito dalam Mohammad Iqbal (2022:108), yaitu:

1. Naiknya produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugastugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi atau tidak.

2. Tingkat absensi rendah

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena Nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu : Cuti, Keterlambatan, Alfa, Sakit

3. *Labour turnover*

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

4. Berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenangan bekerja, dan hal-hal lainnya. Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu : Kepuasan Kerja, Ketenangan dalam bekerja, Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, Hubungan kerja yang harmonis

2.1.3 Penelitian Terdahulu

Dibawah ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh tunjangan terhadap semangat kerja. Sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu Terkait
Tunjangan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

No	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Dedek Kumiasi dan Nurain Harahap (2021) Pengaruh insentif dan tunjangan terhadap semangat kerja karyawan PT Wahana Alam Lestarindo	Terdapat variabel Tunjangan dan semangat kerja	objek penelitian	Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan
2	Cindy, Audia dan Ezzah (2023) pengaruh tunjangan kesejahteraan, keterampilan dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan dimoderasi perilaku pemimpin	Terdapat variabel semangat kerja dan tunjangan	Objek penelitian dan metode	Terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan kesejahteraan terhadap semangat kerja

No	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Dinda Tamara dan Tukimin Lubis (2021) Pengaruh pemberian bonus dan tunjangan terhadap semangat kerja di PT Telkom Kota Medan	Terdapat variabel tunjangan dan semangat kerja, serta metode penelitian	Objek penelitian	Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan
4	Soniya Sita (2023) Pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan PT Bukit Asam Tbk	Terdapat variabel tunjangan dan semangat kerja	Objek penelitian	Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan
5	Murtaza dan susanti (2023) Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Aceh Barat	Terdapat variabel tunjangan dan semangat kerja	Objek penelitian dan teknik analisis	Terdapat pengaruh positif dan signifikan tunjangan terhadap semangat kerja
6	Dian Prasetyo (2018) Pengaruh insentif maupun tunjangan terhadap semangat kerja dengan dampaknya pada kinerja karyawan	Terdapat variabel tunjangan kinerja dan semangat kerja	Objek penelitian dan metode penelitian	Terdapat pengaruh insentif maupun tunjangan terhadap semangat kerja dan memberikan dampak pada kinerja karyawan
7	Hilda Padilah (2023) Pengaruh insentif, tunjangan dan pelayanan terhadap semangat kerja	Terdapat variabel tunjangan dan semangat kerja	Objek penelitian	Terdapat pengaruh positif dan signifikan tunjangan terhadap semangat kerja
8	Merta kusuma, Ade Tiara Yulinda dan Tezar Arianto (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Tunjangan Dan	Terdapat variabel tunjangan dan semangat kerja	Objek penelitian	Baik secara parsial maupun silmultan lingkungan kerja, komunikasi, tunjangan dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap

No	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Balai			semangat kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu
9	Yulia Nur (2021) Pengaruh tunjangan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan	Terdapat variabel tunjangan kerja dan semangat kerja	Objek penelitian	Terdapat pengaruh positif dan signifikan tunjangan terhadap semangat kerja
10	Christiana, tjeje dan jenny (2023) Pengaruh stres kerja, komunikasi dan tunjangan terhadap semangat kerja karyawan	Terdapat variabel tunjangan kerja dan semangat kerja dan teknik analisis data	Objek penelitian	Terdapat pengaruh positif dan signifikan tunjangan terhadap semangat kerja
11	Salim Agus (2021) pengaruh promosi jabatan, tunjangan dan insentif terhadap semangat kerja karawayan pada toko indomaret	Terdapat variabel semangat kerja dan tunjangan	Objek penelitian dan teknik analisis data	Variabel tunjangan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja
12	Astiti dan Putu (2021) pengaruh tunjangan kinerja, semangat kerja dan penempatan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel semangat kerja dan tunjangan	Objek penelitian	Tunjangan dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
13	Ni made dan Ni wayan (2019) Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap semangat kerja	Terdapat variabel semangat kerja dan metode penelitian	Objek penelitian	Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh lingkungan, motivasi dan kompensasi terhadap semangat kerja
14	Riskha Amalia (2024) Pengaruh pemberian gaji dan tunjangan terhadap semangat kerja	Terdapat variabel semangat kerja dan tunjangan	Objek penelitian	Adanya pengaruh tunjangan terhadap semangat kerja

No	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	kerja karyawan tetap pada PT Perkebunan nusantara			
15	Amrulah Rasyid, Hazairin Habe dan Junaidi (2022) Pengaruh disiplin dan tunjangan kerja terhadap kinerja pegawai	Terdapat variabel tunjangan kerja	Objek penelitian	Teradapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan tunjangan kerja terhadap kinerja pegawai
16	Kurniawan dan Yomi (2018) pengaruh tunjangan kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Citilink	Terdapat variabel semangat kerja dan tunjangan	Objek penelitian	Adanya pengaruh tunjangan terhadap semangat kerja karyawan
17	Immanuel Tanacha P. Sianuturi & Sondang Maria Silean (2021) Pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap semangat kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta	Terdapat variabel semangat kerja	objek penelitian	Kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
18	Muhammad Ababil (2021) pengaruh tunjangan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai	Terdapat semangat kerja dan tunjangan	Objek penelitian	Adanya pengaruh positif dan signifikan dari tunjangan dan lingkungan kerja fasilitas kerja terhadap semangat kerja pegawai
19	Boy Suamadi dan Toni Herlambang (2020) pengaruh gaji, tunjangan dan bonus terhadap semangat kerja	Terdapat variabel semangat kerja	Objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
20	Astri Febrianti dan	Terdapat	Objek dan	kompensasi, disiplin

No	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Dewi Andriani (2023) pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada konveksi UD. Ridzil di Kabupaten Pasuruan	variabel semangat kerja	metode penelitian	kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan pada konveksi UD. Ridzil di Kabupaten Pasuruan

2.2 Kerangka Pemikiran

Manusia merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya suatu tujuan dari organisasi, maka dari itu manusia merupakan sumber daya yang penting di dalam perusahaan. Karyawan yang dituntut untuk dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi semangat kerja, karena apabila tunjangan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai maka akan berdampak pada semangat kerja karyawan.

“Tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Biasanya pembayaran tunjangan disatukan dalam daftar pembayaran gaji karyawan setiap bulannya” Kadarisman dalam Asnawi (2021:243).

Agar pelaksanaan tunjangan dapat dicapai, maka pelaksanaannya diperlukan adanya Pegangan atau prinsip sebagai indikator. Indikator tunjangan menurut Nawawi dalam Junaedi (2021:814) yaitu tepat waktu dan sesuai, tunjangan yang memadai dan pembiayaan (*cost*) terkendali dan seimbang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma et al., (2021), yang mana hasil dari penelitiannya baik secara parsial maupun simultan variabel tunjangan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Tunjangan menjadikan salah satau faktor penting karyawan dalam semangat bekerja, karena dengan diberikan hak dan kewajiban nya maka aka timbul rasa semangat dalam bekerja, sehingga bisa menciptakan rasa timbal antara karyawan dan perusahaan.

Semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri ataupun yang berhubungan dengan perusahaan atau organisasi. Semangat kerja adalah sikap mental individu atau kelompok yang menunjukkan semangat untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk dapat bekerja sama dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan". Begis et al, (2020:259)

"Semangat kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan, karena keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja". Jika perusahaan mampu mencukupi kebutuhan dan memberikan kewajibannya kepada karyawan maka jiwa semangat bekerja akan tumbuh dengan sendirinya. Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja menurut Mohammad Iqbal (2020:108), yaitu: naiknya produktivitas karyawan, tingkat absensi rendah, *labour turn over* dan berkurangnya tingkat kegelisahan. Dalam jurnal Lubis (2021) bahwa tunjangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dan dalam jurnal Murtaza dan susanti (2023) bahwa terdapat hubungan tunjangan terhadap semangat kerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tunjangan adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja. Dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Oleh karena itu semangat kerja sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga mampu meningkatkan hasil kerja yang maksimal, dan pada akhirnya akan memberikan kesejahteraan untuk seluruh karyawan.

Berdasarkan uraian teoritis dan penelitian-penelitian terdahulu mengenai Tunjangan yang hubungannya dengan semangat kerja menyebutkan bahwa penilaian tunjangan secara positif dan signifikan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis mencoba untuk meneliti pengaruh tunjangan terhadap semangat kerja pada karyawan tetap bagian Housekeeping, F&B Service dan F&B Product di Jambuluwuk Convention Hall & Resort Puncak Bogor.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat diajukan suatu hipotesis penelitian yaitu **“Terdapat Pengaruh Tunjangan Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Tetap Bagian Housekeeping, F&B Service dan F&B Product Di Jambuluwuk Convention Hall & Resort Puncak Bogor”**.