

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja suatu perusahaan maupun organisasi penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan dan mampu mendorong karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Apabila karyawan telah merasa nyaman dengan lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan dapat melakukan aktivitasnya secara efektif. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Beberapa ahli telah mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut :

Pengertian lingkungan kerja menurut Rivai dalam Permatasari 2016, yaitu “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya.

Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat Ahyari dalam Permatasari 2016, yaitu “Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.”

Definisi lingkungan kerja menurut Pangodian dalam Sudibya dan Sudharma 2017: “Sangat penting memperhatikan komunikasi dan lingkungan kerja dalam kantor, karena komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja”.

Peningkatan semangat kerja karyawan diperlukan penciptaan lingkungan kerja yang disepakati untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang efektif dan 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 kondusif, tentu kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya akan bertambah. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap setiap karyawannya. Sehingga para karyawan bisa memiliki perasaan yang senang terhadap lingkungan di mana ia bekerja. Hal inilah yang nantinya akan menimbulkan semangat dalam bekerja yang tinggi bagi setiap karyawannya dan akhirnya kontribusi dari setiap karyawan semakin mudah untuk didapatkan.

2.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Permatasari 2019, menyatakan bahwa 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 secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, 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 maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik : 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 non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati dalam Budiarto dan Amelia 2015:105-108 yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

- a. Penerangan/cahaya ditempat kerja : Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu 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.
- b. Temperature ditempat kerja : Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh.
- c. Kelembapan di tempat kerja : Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam persentase, kelembapan ini berhubungan atau di pengaruhi oleh 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 temperature 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 sekitarnya.

- d. Sikrulasi udara di tempat kerja : Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelasungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar di katakan 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.
- e. Kebisingan di tempat kerja : Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendangaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehinga semangat meningkat.

- f. Bau tidak sedap : Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
- g. 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.
- h. Musik di tempat kerja : Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.
- i. Keamanan di tempat kerja : Dalam menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

2.1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Budiarto dan Amelia 2015:108 adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan, yaitu cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
- b. Suhu udara, yaitu seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
- c. Suara bising, yaitu tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
- d. Penggunaan warna, yaitu pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
- e. Ruang gerak yang di perlukan, yaitu posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.
- f. Kemampuan bekerja, yaitu suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
- g. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankannya.

2.1.3 **Insentif**

Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif bermanfaat baik bagi

perusahaan maupun karyawan. Bagi karyawan insentif berfungsi sebagai penyemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk mencapai hal tersebut suatu perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya secara optimal. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan insentif yang memuaskan untuk karyawannya. Bagi perusahaan dengan adanya insentif maka mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya dan karyawan juga mempunyai semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Insentif menurut Handoko dalam Kusuma, 2016 “insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.”

Pengertian intensif menurut Irham Fahmi 2017:64, “Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan baik berupa finansial maupun non finansial”

2.1.2.1 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif menurut Lijian Poltak Sinabela dalam Sari 2015:11 yaitu:

- a. Bagi perusahaan, tujuan dari pelaksanaan insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar karyawan:
 1. Bekerja lebih bersemangat dan cepat

2. Bekerja lebih disiplin
 3. Bekerja lebih kreatif
- b. Bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan:
1. Standar prestasi dapat di ukur secara kuantitatif
 2. Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang
 3. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar

Tujuan insentif menurut Anwar Prabu A.A Mangkunegara dalam Sari 2015:12, “Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa tujuan insentif adalah suatu bentuk perangsang berupa material maupun non material yang diberikan kepada karyawan dalam upaya peningkatan semangat karyawan.

2.1.2.2 Program Insentif

Program-program insetif menurut Marwan Syah dan Mukaram dalam Lijan poltak sinabela (2017:204):

1. Piece work (Upah per output)
2. Production bonuss (Bonus Produksi)
3. Commisions (Komisi)

4. Maturity curve (Kurva kematangan)
 5. Merit raises (Upah kontribusi)
 6. Nonmonetary incentives (Insentif non materi)
 7. Executives incentives (Insentif Eksekutif)
- Ad.1. Sistem insentif yang 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.
- Ad.2. Insentif yang dibagikan kepada pekerja melebihi sasaran output yang ditetapkan. Para pekerja biasanya menerima upah pokok, bila mereka dapat menghasilkan output diatas standar mereka memperoleh bonus, yang jumlahnya biasanya ditentukan atas dasar tarif per unit produktivitas diatas standar. Bonus produktif juga dapat diberikan kepada para pekerja yang dapat menghemat waktu kerja.
- Ad.3. Insentif ini diberikan atas dasar jumlah unit yang terjual. Sistem ini dilakukan untuk pekerjaan seperti wiraniaga, agen real estate.
- Ad.4. Bentuk insentif ini diberikan untuk mengakomodasi para pekerja yang memiliki unjuk gigi tinggi, dilihat dari aspek produktivitas atau pekerja yang telah berpengalaman.
- Ad.5. Kenaikan gaji atau upah yang diberikan sesudah penilaian unjuk kerja. Kenaikan ini biasanya diputuskan oleh atasan langsung pekerja, sering kali dengan bekerja sama dengan atasan yang lebih tinggi.

- Ad.6. 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.
- Ad.7. Bentuk-bentuk insentif bagi eksekutif antara lain bonus uang tunai, stock option (hak untuk membeli saham perusahaan dengan harga tertentu), performance objectives.

2.1.2.3 Jenis-jenis insentif

Jenis-jenis insentif menurut Lijan poltak sinambela 2017:239:

1. Uang, insentif yang berbentuk uang dapat diberikan dalam beberapa macam:
 - a. Bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus. Diberikan tanpa ikatan di masa yang akan datang.
 - b. Komisi adalah sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik. Umumnya, komisi dibayarkan sebagai bagian dari penjualan dan diterima pada pekerjaan bagian penjualan.

- c. Pembagian keuntungan, model pembagian keuntungan biasanya bermacam-macam ,tetapi mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukan kedalam daftar pendaftaran pegawai.
2. Insentif non material, dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk:
 - a. Pemberian gelar (title) secara resmi
 - b. Pemberian balas jasa
 - c. Pemberian piagam penghargaan
 - d. Pemberian promosi
 - e. Pemberian hak untuk mempergunakan sesuatu atribut dan fasilitas organisasi
 - f. Pemberian pujian atau ucapan terimakasih secara formal maupun informal.

2.1.2.4 Sistem penentuan insentif

Sistem pemberian insentif menurut Rivai dalam Suwatno dan Dono 2016:236:

1. Bonus tahunan
2. Insentif langsung
3. Insentif individu
4. Insentif kelompok

- Ad.1. Bonus tahunan umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji.
- a. Bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar.
 - b. Bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.
- Ad.2. Bonus langsung merupakan imbalan atas kinerja disebut bonus kilat yang dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan.
- Ad.3. Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.
- Ad.4. Insentif kelompok berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba sasaran kinerja disesuaikan secara spesifik dengan apa yang perlu dilaksanakan kelompok kerja.

2.1.2.5 Indikator Insentif

Indikator insentif menurut Pangabean dalam Lijan Poltak Sinabela 2017:245 menyebutkan bahwa pemberian insentif yang baik memiliki beberapa kriteria diantaranya:

1. Sederhana
2. Spesifik

3. Dapat dicapai

4. Dapat diukur

Ad.1 Sederhana, peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas dan dapat dimengerti.

Ad.2 Spesifik, karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan

Ad.3 Dapat dicapai, setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu

Ad.4 Dapat diukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif.

2.1.4 **Semangat Kerja**

Semangat kerja merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan dan melakukan seluruh tugas dan pekerjaan yang baik. Semangat kerja bisa saja dipengaruhi oleh situasi dari karyawan itu sendiri, bawahan, pimpinan maupun lingkungan sekitar tempat bekerja. Berikut pengertian semangat kerja yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya :

Menurut Hasibuan dalam Batubara 2015, semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut Nitisemito dalam Satriadi 2018, semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat dan rajin, sehingga pekerjaan yang diharapkan dapat tercapai.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat taat terhadap disiplin pun akan meningkat.

2.1.3.1 Pentingnya Semangat Kerja

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan. Semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.

1. Semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
2. Semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.

3. Semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ke tempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau labour turn over.
4. Semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

2.1.3.2 Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja menurut Nitisemito dalam Lasmana, 2018 :

1. Produktivitas karyawan, karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak.
2. Tingkat absensi, tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi menurunnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah.
3. Tingkat perpindahan karyawan (Labour Turnover), keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam

bekerja di perusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang di anggap lebih sesuai

4. Kerusakan, naiknya kerusakan dapat menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja.
5. Kegelisahan karyawan, kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan kesah yang di ungkapkan di antara sesama karyawan.
6. Tuntutan dari karyawan, tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.
7. Pemogokan kerja oleh karyawan, pemogokan merupakan bentuk perwujudan dan ketidakpuasan dan kegelisahan, apabila hal ini sudah memuncak dan tidak tertahan lagi maka akan menimbulkan tuntutan, dan jika tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Untuk Mengukur Semangat Kerja

Menurut Nitisemito dalam Kusuma 2016 faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

1. Absensi, menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk

sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah libur dan pemberhentian kerja.

2. Kerja sama, kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerja sama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
3. Kepuasan kerja, kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan 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 di terapkan di perusahaan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Iin Nurbudiyani (2016)	Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palangkaraya	-Lingkungan kerja -Semangat kerja	-Insentif	-Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap semangat kerja dosen dan pegawai kantor Universitas Muhammadiyah Palangkaraya.
2	Panca Dharma Pasaribu (2017)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Jaya karya Pekanbaru	-Lingkungan kerja -Semangat kerja	-Insentif	Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula semangat kerja karyawan.
3	1. Noor Rika Dinata Inbar 2. Endang Siti Astuti	Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan (Studi Pada Karyawan	-Lingkungan kerja -Semangat kerja	-Insentif	-Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel

	3.	M. Cahyo Widy Sulisty	Pdam Kota Malang)			semangat kerja karyawan.
4	1.	Eko Murtisaputra	Pengaruh lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas terhadap semangat kerja karyawan	-Lingkungan kerja -Insentif -Semangat kerja		Lingkungan kerja, insentif, komunikasi, dan senioritas berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan dilihat dari variabel lingkungan kerja yang memiliki nilai thitung > ttabel (3.274 > 1.988), kemudian variabel insentif memiliki nilai thitung > ttabel (3.724 > 1.988), dan variabel komunikasi memiliki nilai thitung > ttabel
	2.	Sri Langgeng Ratnasari (2018)				
5		Septian Bahtiar Prayuda (2016)	Pengaruh motivasi kerja, insentif dan kompetensi terhadap semangat kerja	-Insentif -Semangat kerja	-lingkungan kerja	Motivasi kerja, insentif dan kompetensi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.
6		Yordy Wisnu Kusuma (2016)	Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja	-Insentif -Semangat kerja	-lingkungan kerja	Motivasi kerja dan insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan

					terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja
7	Andry Bayu Anggara, Totok Supriyanto, Sutrisno	Pengaruh sistem insentif terhadap semangat kerja pada karyawan bagian produksi PT Kutai Timber Indonesia	-Insentif -Semangat kerja	-lingkungan kerja	Terdapat pengaruh sistem insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material terhadap semangat kerja karyawan Bagian Produksi PT Kutai Timber dengan arah positif.

2.2 Kerangka Pemikiran

Tidak dapat dipungkiri bahwa manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. 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 dan pemberian insentif.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi semangat kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja menurut Rivai dalam Permatasari 2016, “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya”

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia 2015:108 adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna

- e. Ruang gerak yang di perlukan
- f. Kemampuan bekerja
- g. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja terhadap semangat kerja yang dilakukan oleh Panca Dharma Pasaribu (2017) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula semangat kerja karyawan.

Intensif menurut Irham Fahmi 2017:64, “Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan baik berupa finansial maupun non finansial”

Insentif merupakan salah satu daya penggerak yang mampu memelihara karyawan. Pemberian insentif merupakan perhatian dan penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan sehingga mampu mendorong karyawan untuk mengerjakan tugas dan kewajibannya dengan giat dan mampu menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan.

Adapun indikator insentif menurut Pangabean dalam Lijan Poltak Sinabela 2017:245 :

1. Sederhana
2. Spesifik
3. Dapat dicapai
4. Dapat diukur

Penelitian terdahulu mengenai insentif terhadap semangat kerja yang dilakukan oleh Yordy Wisnu Kusuma (2016) menunjukkan insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

Karyawan merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan akan membutuhkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menciptakan karyawan yang berkualitas dan loyal maka perusahaan dapat memberikan dorongan berupa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan bekerja sehingga karyawan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya secara efektif dan efisien.

Selain menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, pemberian insentif juga mampu mendorong semangat kerja karyawan. Apabila karyawan diberikan insentif berupa uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan semangat kerja.

Apabila perusahaan menciptakan lingkungan kerja serta memberikan insentif, maka karyawan akan mampu bekerja secara optimal, meminimalisasi kesalahan dan menciptakan hubungan baik antara karyawan dengan atasan sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat.

2.3 Hipotesis

Dalam uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat diajukan suatu hipotesis sebagai berikut : **“Lingkungan kerja dan insentif berpengaruh terhadap semangat kerja pramuniaga tetap Mall Asia Plaza Tasikmalaya**

