



**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA PADA SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PT. POS INDONESIA SEMARANG**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh
Meilia Ulfah
NIM 7311413023

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2017**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 14 September 2017

Semarang, 14 September 2017

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Rini Setyo Witiastuti, SE., M.M
NIP. 197610072006042002

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'S. Martono', written over a faint grid background.

Dr. S. Martono, M. Si
NIP. 196603081989011001

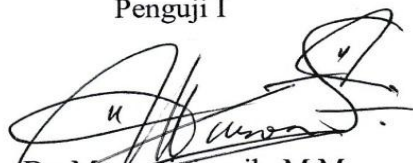
PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 26 September 2017

Penguji I



Dr. Murwaningsih, M.M.
NIP. 195201231980032001

Penguji II



Nury Ariani Wulansari, SE, M.Sc.
NIP. 198501082009122004

Penguji III



Dr. S. Martono, M.Si
NIP. 196603081901031001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
UNNES
Dr. Wahyone, M.M.
NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Meilia Ulfah

NIM : 7311413023

Tempat Tanggal Lahir: Kebumen, 05 Mei 1995

Alamat : Jatimulyo, RT 03/ RW 02 Kec. Alian
Kab. Kebumen, Jawa Tengah.

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 26 September 2017



Meilia Ulfah

NIM. 7311413023

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

1. Keberuntungan dan keberhasilan bukan ditentukan oleh dadu yang berputar.
2. Dunia ini bagaikan samudra, tempat banyak ciptaan-ciptaanNya yang tenggelam, maka jelajahilah dunia ini dengan menyebut nama Allah (Ali bin Abi Thalib ra).

PERSEMBAHAN

1. Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, motivasi serta doa yang tiada henti-hentinya.
2. Almamaterku Universitas Negeri Semarang.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Alloh SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang diberi judul “ Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pada Semangat Kerja Karyawan PT.POS Indonesia Semarang”. Penulis sepenuhnya menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat tersusun. Oleh karena itu penulis sampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang
2. Dr. Wahyono, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian
3. Rini Setyo Witiastuti, S.E, M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini
4. Dr. S. Martono, M. Si selaku Dosen Pembimbing skripsi dan Dosen penguji III yang telah memberikan sumbangan pemikiran dan masukan yang sangat bermanfaat serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dr. Murwatiningsih, M.M selaku Dosen Wali dan Dosen Penguji I yang telah memberikan dukungan dan motivasi serta bimbingan selama menempuh studi Manajemen di Universitas Negeri Semarang.
6. Nury Ariani Wulansari, SE, M.Sc selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan masukan dan perbaikan dalam skripsi ini.

7. Para Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama menempuh studi Manajemen di Universitas Negeri Semarang
8. PT. POS Indonesia Semarang, objek penelitian skripsi ini sehingga penulisan skripsi dapat diselesaikan dengan lancar dan mampu mencapai hasil yang diharapkan
9. Saudara - saudaraku yang telah memberikan dukungan baik materil maupun non materil untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan, doa dan dukungan kepada penulis.

Semoga segala bantuan dan kebaikan tersebut mendapat limpahan balasan dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan, wawasan yang semakin luas bagi pembaca.

Semarang, September 2017

UNNES
Penulis
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

SARI

Ulfah, Meilia. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Semarang". Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Unibersitas Negeri Semarang. Pembimbing: Dr. S. Martono, M. Si.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja.

Semangat kerja merupakan salah satu hal penting yang mempengaruhi tercapainya tujuan PT. Pos Indonesia Semarang. Semangat kerja karyawan PT. Pos Indonesia dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja yang baik. Agar semangat kerja terus meningkat, karyawan harus mendapatkan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja yang baik dari PT. Pos Indonesia Semarang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja pada semangat kerja secara langsung.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Pos Indonesia Semarang sebanyak 159 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Yamane dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebesar 114 karyawan PT. Pos Indonesia Semarang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis menggunakan uji analisis berganda untuk menentukan hubungan antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan anatara pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja pada semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi pada karyawan akan tercipta apabila kompensasi dan motivasi untuk karyawan diberikan secara maksimal. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi dan motivasi yang diberikan oleh karyawan akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain itu perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, agar karyawan tidak terganggu saat bekerja. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi semangat kerja karyawan.

Simpulan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan semangat kerja, karyawan harus mendapatkan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja yang sesuai dengan karyawan. Saran untuk penelitian ini bahwa pihak manajemen PT. Pos Indonesia Semarang hendaknya dapat memperhatikan kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mempermudah proses pemberian kompensasi, sehingga insentif, gaji, upah, *benefit* dan *service* mudah diterima karyawan. Selain itu, PT. Pos Indonesia Semarang perlu memperhatikan lingkungan kantor pos agar lebih nyaman saat karyawan bekerja.

ABSTRACT

Ulfah, Meilia. 2017. "The Influence of Compensation, Motivation, and Work Environment towards Spirit at Work the Employees of PT. Pos Indonesia Semarang". Final Project. Management. Faculty of Economy. Semarang State University. Supervisor: Dr. S. Martono, M. Si.

Keyword: Compensation, Motivation and Working Environment.

Spirit at work is one of the important things which influences the process of PT. Pos Indonesia Semarang in reaching their goals. The spirit at work of the employees of PT. Pos Indonesia can be influenced by several things such as compensation, motivation, and work environment. In order to increase the spirit at work, the employees should receive a good compensation, motivation, and also a good work environment from PT. Pos Indonesia Semarang. The purpose of this research is to find out the influence of compensation, motivation, and work environment towards the working spirit of the employees directly.

The population of this research is 159 employees of PT. Pos Indonesia Semarang. The sampling technique used is Yamane formula, where 114 employees of PT. Pos Indonesia Semarang became the sample. This research uses the questionnaire as the method of collecting data. Analiss berganda used as the method of analysis to determine the relationship between variables.

The results of the research showed that there are positive influences and some significances between the influences of compensation, motivation, and work environment towards the spirit at work of the employees. The employees' high spirit at work will be achieved if the compensation and motivation for them are given maximally. It means that the more compensation and motivation given to the employees, the more spirirt at work of the employees will increase. Besides, the company also has to create the safe and comfortable work environment for their employees, so they will not feel disturbed while working. It showed that the better work environment created, the higher spirirt at work the employees will have.

The conclusion of this research is that in order to increase the working spirit, the employees should get the compensation, motivation, and working environment which is appropriate for them. The suggestion for this research is that the management of PT. Pos Indonesia Semarang has to put their attention towards the compensation and create a good working environment. It can be done by making the compensation process easier, so the incentives, salaries, commissions, benefits, and services can be received easily by the employees. In addition, PT. Pos Indonesia Semarang has to put their attention towards the working environment in the office so it will be comfortable when the employees are working.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat Praktis	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Tinjauan Semangat Kerja	12
2.1.1 Pengertian Semangat Kerja	12
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Munculnya Semangat Kerja	13
2.1.3 Faktor-Faktor Pengukur Semangat Kerja	15
2.2 Tinjauan Kompensasi	16
2.2.1 Pengertian Kompensasi	16

2.2.2	Jenis-Jenis Kompensasi	17
2.2.3	Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	18
2.2.4	Prinsip Kompensasi	19
2.2.5	Indikator Kompensasi	20
2.3	Tinjauan Motivasi	20
2.3.1	Pengertian Motivasi	20
2.3.2	Tujuan Motivasi	22
2.3.3	Alat Motivasi	22
2.3.4	Jenis Motivasi	23
2.3.5	Proses Motivasi	24
2.3.6	Teori Prestasi MC Clelland	24
2.4	Tinjauan Lingkungan Kerja	26
2.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja	26
2.4.2	Faktor yang Termasuk Lingkungan Kerja	27
2.5	Penelitian Terdahulu	28
2.6	Kerangka Pemikiran Teoritis	32
2.6.1	Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja	32
2.6.2	Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja	32
2.6.3	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja	33
2.7	Pengembangan Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN		37
3.1	Jenis Penelitian	37
3.1.1	Jenis Penelitian	37
3.1.2	Desain Penelitian	37
3.2	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	37
3.2.1	Populasi	37
3.2.2	Sampel	38
3.2.3	Teknik Pengambilan Sampel	39
3.3	Variabel Penelitian	42
3.3.1	Semangat Kerja	42

3.3.2	Kompensasi	43
3.3.3	Motivasi	43
3.3.4	Lingkungan Kerja	44
3.4	Metode Pengumpulan Data	45
3.4.1	Sumber Data	45
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data	45
3.5	Uji Validitas dan Reabilitas	47
3.5.1	Uji Validitas	47
3.5.2	Uji Reliabilitas	50
3.6	Metode Analisis Data	51
3.6.1	Analisis Deskriptif	51
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	53
3.6.2.1	Uji Normalitas	53
3.6.2.2	Uji Multikolinieritas	53
3.6.2.3	Uji Heterokedastisitas	54
3.6.3	Analisis Regresi Berganda	54
3.6.4	Uji Hipotesis	55
3.6.4.1	Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)	55
3.6.4.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	56
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
4.1	Hasil Penelitian	58
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	58
4.1.2	Karakteristik Responden Penelitian	59
4.1.2.1	Deskripsi Usia dan Jenis Kelamin Responden	59
4.1.2.2	Deskripsi Lama Kerja dan Jenis Kelamin Responden	60
4.1.2.3	Deskripsi Gaji dan Jenis Kelamin Responden	61
4.1.2.4	Deskripsi Jabatan dan Jenis Kelamin Responden	62
4.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian	63
4.1.3.1	Variabel Kompensasi	63
4.1.3.2	Variabel Motivasi	65
4.1.3.3	Variabel Lingkungan Kerja	66

4.1.3.4 Variabel Semangat Kerja	68
4.2 Uji Asumsi Klasik	69
4.2.1.1 Uji Normalitas	69
4.2.1.2 Uji Multikolinearitas	70
4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas	71
4.3 Metode Analisis Berganda	71
4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	73
4.5 Pembahasan	74
4.5.1 Pengaruh Kompensasi pada Semangat Kerja	74
4.5.2 Pengaruh Motivasi pada Semangat Kerja	75
4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja pada Semangat Kerja	76
BAB V PENUTUP	79
5.1 Simpulan	79
5.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82

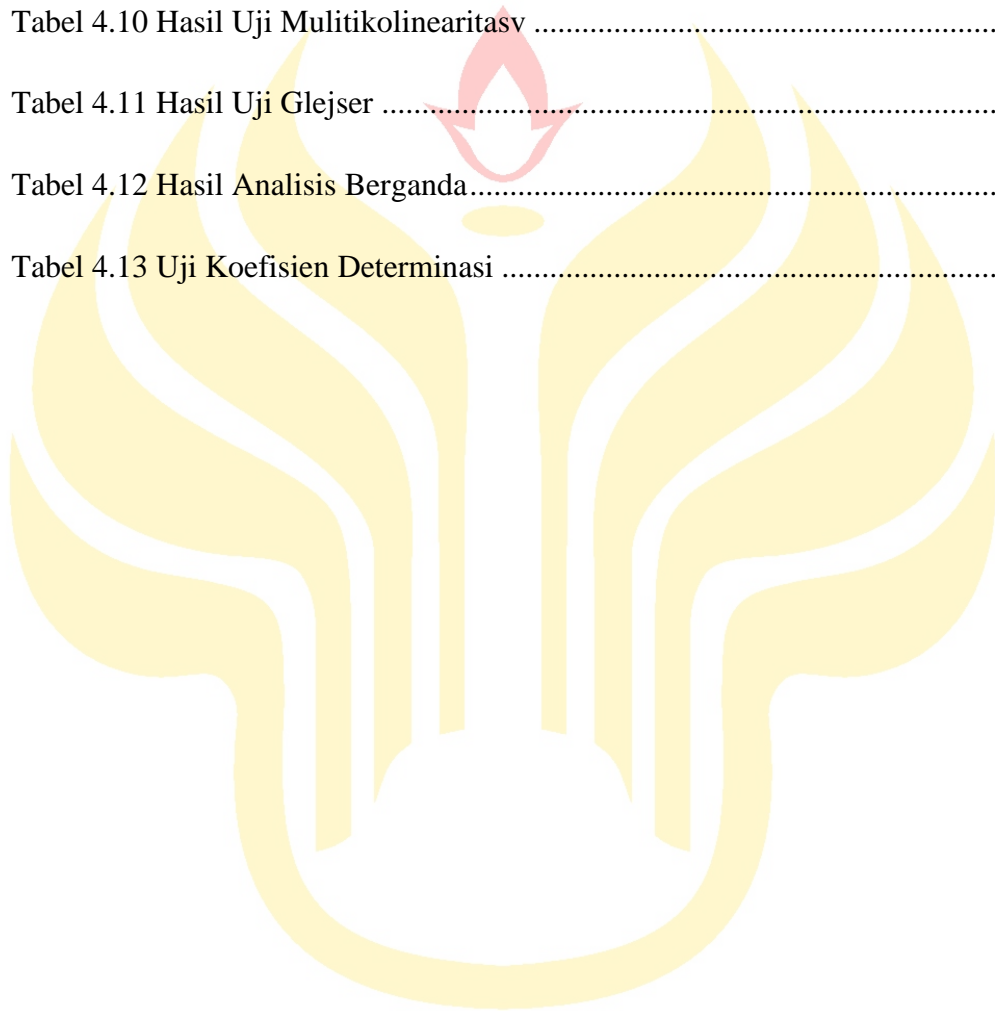


UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Reaserch Gap</i>	3
Tabel 1.2 Rekapitulas Ketidakhadiran Karyawan PT. Pos Indonesia Semarang.....	7
Tabel 2.1 Imbalan Ekstrinsik Langsung	17
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Populasi Penelitian	38
Tabel 3.2 Perhitungan Sampel Proposial	41
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	48
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Motivasi	48
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	49
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Semangat Kerja.....	50
Tabel 3.8 Uji Hasil Realibilitas.....	51
Tabel 3.9 Kriteria Interval	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasrkan Lama Kerja.....	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	61
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	62
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Kompensasi	64
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Motivasi	65
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Lingkungan Kerja	66

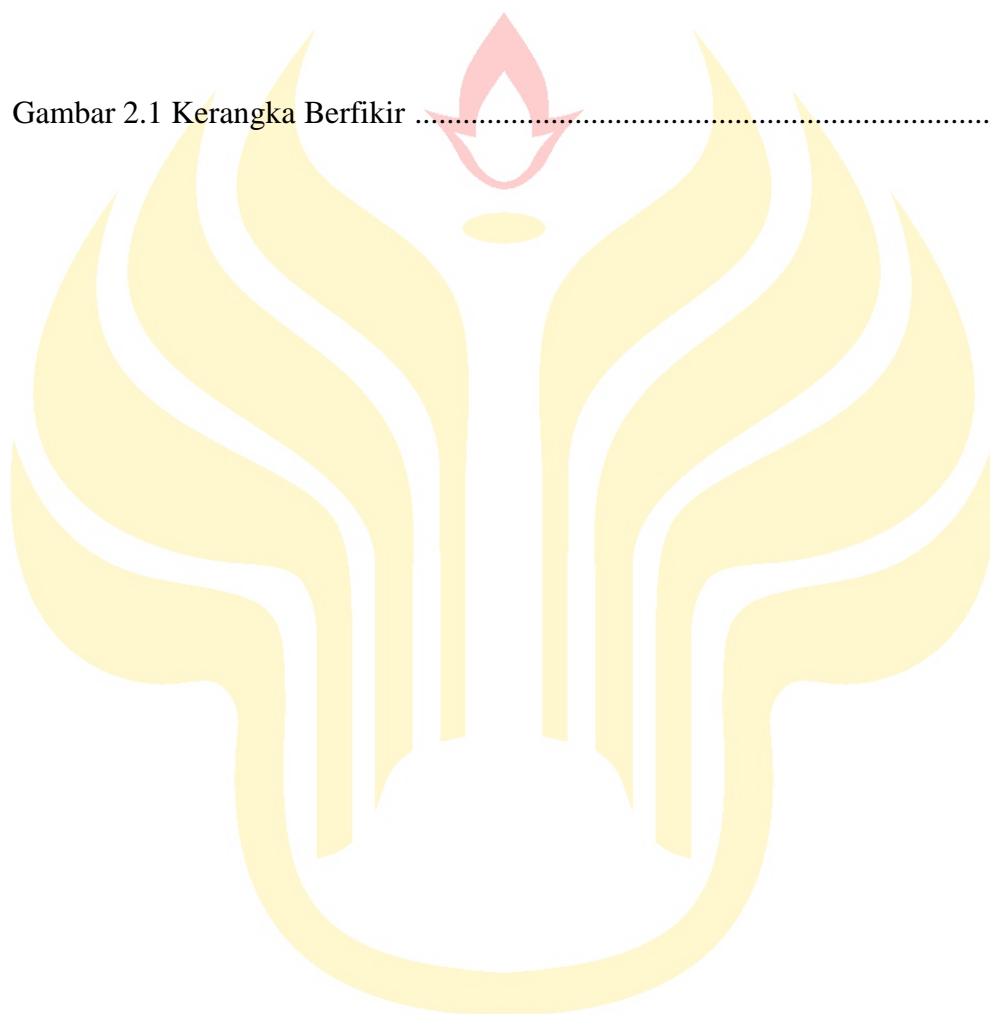
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Semangat Kerja.....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Kologorov-Smirno</i>	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitasv	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Glejser	71
Tabel 4.12 Hasil Analisis Berganda.....	72
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi	73



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	44
------------------------------------	----



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

The logo of Universitas Negeri Semarang (UNNES) is centered in the background. It features a stylized yellow flame or sunburst shape with a red and white circular emblem at the top containing two curved arrows. Below the logo, the text 'UNNES' is written in large, bold, blue capital letters, and 'UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG' is written in smaller, blue capital letters below it.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Balasan Observasi	85
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian	86
Lampiran 3 Surat Balasan Ijin Penelitian	87
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian	88
Lampiran 5 Tabulasi Jawaban Responden	96
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	105
Lampiran 7 Tabel Tabulasi Data Penelitian	115
Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik	120
Lampiran 9 Hasil Analisis Regresi	130
Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian	140

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya (Sumampow et al, 2013: 1). Menurut Sangki et al (2014:1) unsur manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang dominan dalam meningkatkan suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Sehingga manajemen perusahaan harus memperhatikan pengelolaan SDM perusahaannya. SDM dalam perusahaan diwujudkan oleh semua karyawan perusahaan setiap liniya. Karyawan dalam melakukan kewajiban atau tugasnya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja dari masing-masing individu karyawan tersebut (Utamajaya et al, 2015: 1505).

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan (Multi et al, 2014: 3). Untuk itu, semangat kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk terus dipelihara (Danti et al, 2014: 3). Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai dan sebaliknya ketika, semangat kerja karyawan yang rendah akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai (Utamajaya et al, 2015: 1505)

Menurut Multi et al (2014: 4) semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Karyawan dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaan serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugas, sedangkan karyawan dengan semangat yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, tidak disiplin dan menurun hasil kerja (Utamajaya et al, 2015: 1506).

Banyak cara yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk mendorong semangat kerja karyawan, salah satunya dengan pemberian kompensasi (Nurjannah et al, 2013:207). Menurut Permana (2015:2) kompensasi adalah segala bentuk balas jasa berupa uang ataupun bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang mana dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Pada dasarnya manusia bekerja untuk memperoleh uang guna memenuhi kebutuhan sehari-hari, untuk itu seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itu perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan dengan cara pemberian kompensasi (Danti et al., 2014: 2).

Kompensasi meliputi finansial dan jasa serta tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan yang diterima oleh para karyawan sebagai hubungan kerja karyawan dengan perusahaan (Sumampow et al., 2013: 1). Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-

hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja (Danti et al, 2014: 2).

Azka et al (2015); Pravasata et al (2013); dan Sumampow et al (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan semakin meningkatkan semangat kerja pegawai. Meskipun beberapa penelitian menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif pada semangat kerja, namun Nurjannah et al (2013: 207) menyatakan bahwa tidak semua kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Kompensasi juga harus dapat menimbulkan motivasi terhadap karyawan (Yasmin et al, 2014: 1). Dalam penelitian Nurjannah et al (2013: 207) kompensasi dibagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi tidak langsung terlalu memberikan dampak terhadap semangat kerja karyawan.

**Tabel 1.1 Research Gap
Pengaruh Kompensasi pada Semangat Kerja**

No	Penelitian	Judul	Hasil
1	Nurjannah et al. (2013)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Kerjasama Luwu	- Kompensasi langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja - Kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
2	Sumampow et al. (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada	Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja.

		PT. Bank Tabungan Negara, Tbk.	
--	--	-----------------------------------	--

Selain kebijakan kompensasi, pemberian motivasi juga diperlukan guna meningkatkan semangat kerja karyawan (Sumampow et al., 2013: 2). Motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan, karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan yang dapat dilihat dan dinilai secara nyata, dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan (Indarti et al, 2010: 1).

Motivasi akan mewujudkan suatu perilaku yang diartikan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Ranihusna, 2010: 91). Motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati, tetapi merupakan hal yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak (Widodo, 2010: 129). Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain (Bachtiar, 2012: 2)..

Motivasi berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam perusahaan (Utamajaya et al, 2015: 2). Hal ini dikarenakan, motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih tekun dan giat dalam melakukan pekerjaannya, tanpa motivasi, setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuannya secara optimal (Sumampow et al., 2013). Penelitian yang

dilakukan oleh Indarti et al (2013); Utamajaya dkk (2015); Sumampow (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja.

Selain itu menurut Nitisemito (1982:170) kedisiplinan merupakan salah satu pengukur semangat kerja, karena akan berdampak terhadap kesadaran untuk menaati peraturan yang berada di lingkungan kerja tanpa ada rasa paksaan (Damayanti, 2015: 38). Lingkungan kerja tempat suatu perusahaan berada menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan (Utamajaya et al, 2015: 1508).

Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi dan hasil kerjanya (Ratri et al, 2014: 4). Sehingga lingkungan kerja juga sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut (Aspiyah et all, 2016: 340). Karyawan yang memiliki lingkungan kerja positif maka mereka akan merasa senang pergi bekerja, rasa nyaman dalam organisasi, dan fokus pada pekerjaan mereka dapat memupuk pengalaman semangat kerja di tempat kerja (Kinjerski et al, 2006: 27).

Tempat kerja dapat berdampak pada kreativitas, kejujuran, kesejahteraan, dan komitmen yang dapat berdampak pada kinerja karyawan (Ajala, 2013: 3). Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja (Ghonyah et al, 2011: 119). Setiap perusahaan harus

mengusahakan agar faktor faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja lebih ditingkatkan sehingga mempunyai pengaruh yang baik bagi karyawan untuk semangat dalam bekerja (Sangki et al, 2014: 1).

Kondisi fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja dan semangat kerja karyawan sangat tergantung pada keadaan lingkungan kerja mereka (Utamajaya et al, 2015: 1508). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Berna et al (2004:26) dan Bilbermen (1997:130) tentang faktor faktor yang menimbulkan semangat kerja pada karyawan, lingkungan kerja menjadi faktor utama yang harus diperhatikan oleh para pemimpin perusahaan.

Pos Indonesia pertama didirikan pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Setelah Kantor Pos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan kantor pos Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya.

PT. Pos Indonesia Semarang terbagi atas beberapa sub direktorat yang salah satunya adalah direktorat sumber daya manusia. Di era globalisasi PT. Pos Indonesia mulai bersaing dengan perusahaan jasa lainnya, oleh karena itu persaingan secara umum menyangkut dua hal yang pertama persaingan yang meliputi fasilitas, kenyamanan, pelayanan dan lokasi. Kedua persaingan daya minat pelanggan yang ingin mengirimkan paket ke PT. Pos Indonesia

Semarang atau perusahaan jasa lain yang tarifnya lebih mahal dibandingkan dengan mengirimkan ke PT. Pos Indonesia Semarang lebih murah tarifnya.

Direktorat sumber daya manusia PT. Pos Indonesia Semarang dituntut untuk menciptakan semangat kerja karyawan, karena kinerja yang optimal tidak terlepas dari semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Azka & Martono, 2015).

Jumlah karyawan pada PT. Pos Indonesia Semarang sebanyak 220 orang. Karyawan tetap sebanyak 159 orang dan sisanya sebanyak 61 orang sebagai karyawan kontrak. Berdasarkan hasil observasi penulis tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Pos Indonesia Semarang selama dua tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan PT. Pos Indonesia Semarang Tahun 2015-2016

Bulan	2015				2016			
	Hari	Sakit	Izin	Total	Hari	Sakit	Izin	Total
Januari	25	10	15	25	25	14	14	28
Februari	24	10	17	27	24	8	12	20
Maret	25	12	15	27	25	5	17	22
April	25	15	15	30	26	10	14	24
Mei	22	12	17	29	23	10	15	25
Juni	25	8	21	29	26	7	21	28
Juli	16	5	29	34	14	10	25	35
Agustus	25	7	23	30	25	9	20	29
September	25	10	21	31	25	8	21	29
Oktober	26	4	27	31	25	15	15	30
November	25	12	20	22	26	6	25	31
Desember	26	7	25	32	25	5	29	34
Total	289	112	245	347	289	107	228	335

Sumber : HRD PT. Pos Indonesia Semarang

Berdasarkan tabel 2.1 diketahui tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Pos Indonesia cabang Semarang tahun 2015-2016 bulan januari sampai desember

semakin meningkat. Dimana pada awal tahun tingkat ketidakhadiran rendah namun semakin menuju akhir tahun semakin banyak karyawan yang tidak hadir. Selain itu, pada bulan juli terjadi peningkatan ketidakhadiran dikarenakan idul fitri sehingga karyawan memperpanjang hari libur.

PT. Pos Indonesia Semarang telah memberikan jadwal cuti tahunan, cuti melahirkan, cuti ibadah haji, dan cuti kegiatan penting. Melakukan cuti di luar hal tersebut akan berdampak pada pemberian tambahan kompensasi. Dengan adanya hal tersebut diatas maka sangat erat kaitannya dengan semangat kerja. Menurut Utamajaya et al (2015: 1506) absensi dan tidak disiplin akan mempunyai dampak terhadap semangat kerja, dimana berdasarkan data diatas tingkat absensi yang tinggi dan perpanjangan cuti yang diambil karyawan.

PT. Pos Indonesia Semarang sudah melakukan upaya untuk meningkatkan semangat kerja salah satunya adanya pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan dalam bentuk bantuan untuk kredit rumah, pemberian uang transportasi, tambahan gaji untuk lembur dan juga promosi jabatan. Namun, sistem pemberian kompensasi yang rumit menjadi kendala di PT. Pos Indonesia Semarang. Seperti promosi jabatan yang minimal membutuhkan waktu 4-5 tahun. Selain itu, bantuan kredit rumah yang membutuhkan proses karena berhubungan dengan kantor pusat. Proses kompensasi di PT. Pos Indonesia Semarang masih belum maksimal diberikan untuk pegawai.

Selain itu, motivasi juga dilakukan di PT. Pos Indonesia Semarang untuk meningkatkan semangat kerja. Motivasi diberikan melalui komunikasi antara atasan dengan bawahan. PT. Pos Indonesia Semarang juga mengadakan program

pelatihan yang didalamnya diberikan motivasi. Motivasi harus selalu diberikan PT. Pos Indonesia Semarang karena pekerjaan yang cenderung sama setiap harinya dan hal tersebut dapat menimbulkan kejenuhan. Sehingga perlu adanya motivasi lebih untuk menimbulkan semangat kerja karyawan.

PT. Pos Indonesia mempunyai warna identik yaitu orange. Sehingga seluruh kantor POS berwarna orange. Warna yang sama selama bertahun-tahun tentu mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan. Selain itu kondisi bising di PT. Pos Indonesia setiap harinya karena pelayanan juga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian *research gap* dan fenomena *gap* penulis tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi suatu obyek penelitian. Adapun judul yang penulis ajukan adalah **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA PADA SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA SEMARANG”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dituliskan, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi dapat meningkatkan semangat kerja kepada karyawan PT.POS Indonesia Semarang?
2. Apakah motivasi dapat meningkatkan semangat kerja kepada karyawan PT.POS Indonesia Semarang?
3. Apakah lingkungan kerja dapat meningkatkan semangat kerja kepada karyawan PT.POS Indonesia Semarang?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dalam meningkatkan semangat kerja pada karyawan PT. POS Indonesia Semarang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dalam meningkatkan semangat kerja pada karyawan PT. POS Indonesia Semarang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan semangat kerja pada karyawan PT. POS Indonesia Semarang.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat baik dari segi teoritis maupun segi praktis. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan, yaitu:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1) Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai karya ilmiah untuk bekal ketika memasuki dunia kerja.

2) **Bagi PT. POS Indonesia Semarang**

Pihak perusahaan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memperhatikan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja sehingga perusahaan dapat berjalan lebih baik lagi untuk waktu yang akan datang.

3) **Bagi karyawan**

Para karyawan diharapkan lebih meningkatkan motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri agar dapat bekerja dengan semangat tanpa paksaan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

1.4.2. **Manfaat Praktis**

1) **Bagi Akademik**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai kompensasi, motivasi dan lingkungan terhadap semangat kerja.

2) **Bagi Peneliti**

Peneliti diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan tentunya dapat menambah wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah, kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Semangat Kerja

2.1.1 Pengertian Semangat Kerja

Hasibuan (2009: 94) menyatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktifitas perusahaan, sehingga perusahaan atau organisasi menginginkan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Nitisemito (1982: 160) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan (Multi et al, 2014: 3).

Semangat kerja adalah keinginan untuk melayani orang lain dan ditunjukkan oleh orientasi pelayanan dan perhatian orang lain di tempat kerja (Ajala, 2013: 3). Selain itu semangat kerja adalah istilah yang menggambarkan kegairahan dan energi yang ada pada karyawan dengan pekerjaan mereka, menemukan maka dan tujuan dalam pekerjaan, merasa

mereka dapat mengekspresikan diri mereka di tempat kerja, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja (Kinjerski et al, 2006: 27).

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan melakukan pekerjaan secara giat dan disiplin sehingga pekerjaan akan selesai dengan cepat dan hasil yang baik sehingga menimbulkan prestasi kerja.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Munculnya Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (1982:170) ada sembilan faktor untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Faktor tersebut bersifat materi maupun non materi. Pemberian gaji serta insentif adalah faktor yang mempengaruhi munculnya semangat kerja. Gaji dari setiap perusahaan harus dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Gaji yang cukup adalah jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut dan gaji yang diberikan tersebut mampu memberikan semangat kerja pada para karyawan. Sedangkan insentif diberikan sebagai bentuk penghargaan perusahaan terhadap karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai maka akan berpengaruh terhadap semangat kerja.

Faktor selanjutnya adalah kebutuhan rohani dan rasa aman karyawan. Kebutuhan rohani ini antara lain adalah menyediakan tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan sebagainya. Lebih luas lagi yaitu kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan keikutsertaan dan sebagainya, kebutuhan tentang ketentraman jiwa dan sebagainya. Sedangkan rasa aman saat bekerja sehingga semangat kerja karyawan akan terpupuk jika mereka mempunyai perasaan aman terhadap masa

depan profesi mereka. Seperti mengadakan program pensiunan bagi para karyawan.

Loyalitas karyawan adalah faktor yang memberikan dampak timbulnya tanggung jawab terhadap perusahaan. Tanggung jawab dapat menciptakan semangat kerja. Agar timbul loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar para karyawan merasa senasib dengan perusahaan.

Suasana kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Suasana kerja yang rutin seringkali menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi para karyawan. Untuk menghindari hal-hal seperti itu maka perusahaan perlu sekali kadang – kadang menciptakan suasana santai. Posisi karyawan juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Setiap perusahaan harus mampu menempatkan para karyawannya pada posisi yang tepat. Artinya menempatkan mereka dalam posisi yang sesuai dengan ketrampilan. Ketidaktepatan menempatkan posisi para karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal. Di samping itu semangat kerja akan menurun.

Kesempatan untuk maju bagi setiap karyawan menjadi faktor selanjutnya. Semangat kerja karyawan akan timbul apabila karyawan mempunyai harapan untuk maju. Sebaliknya jika karyawan tak dapat mempunyai harapan untuk maju dalam perusahaan, maka semangat kerjanya lama-lama menurun.

Faktor yang terakhir yaitu Fasilitas dan harga diri karyawan. Fasilitas yang memadai untuk karyawan. Suatu perusahaan harus menyediakan fasilitas

yang menyenangkan karyawan. Apabila dengan fasilitas mampu menambah kesenangan karyawan, maka semangat kerja dapat pula ditingkatkan. Sedangkan Harga diri merupakan persoalan yang cukup tinggi. Pihak perusahaan bukan saja perlu memperhatikan harga diri, akan tetapi perlu membagkitkan harga diri karyawan. Diskusi dengan karyawan dalam hal pekerjaan. Ketika para karyawan diajak berdiskusi, kenyataannya mereka akan merasa ikut bertanggung jawab sehingga semangat kerja mereka akan semakin tinggi.

2.1.3 Faktor-Faktor untuk Mengukur Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (1992) faktor faktor untuk mengukur semangat kerja, yaitu:

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. Diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, periode libur, atau pemberhentian kerja adalah hal yang tidak diperhitungkan sebagai absensi.
2. Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain.

Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4. 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 ditegakkan.

2.2 TINJAUAN KOMPENSASI

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan dengan tujuan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan (Mondy, 2008: 4). Kemudian menurut Hasibuan (2009:118) mendefinisikan kompensasi sebagai pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan mendapat kompensasi tidak hanya berupa uang tetapi barang langsung seperti makan siang dan barang tidak langsung seperti layanan kesehatan yang diberikan selama karyawan bekerja di perusahaan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap (Nitisemito, 1982:149).

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja karyawan sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar daripada kompensasi yang dikeluarkan perusahaan (Sofyandi, 2008: 159). Pada definisi ini, kompensasi diberikan kepada karyawan agar seluruh karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan

semakin berkembang, apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tentu akan memberikan manfaat lebih terhadap perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2 Jensi – Jenis Kompensasi

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2002: 118) kompensasi terdiri dari dua jenis yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan intrinsik antara lain termasuk pujian yang didapatkan untuk penyelesaian suatu proyek atau berhasil memenuhi beberapa tujuan kinerja. Efek psikologis dan sosial yang lain dari kompensasi juga mereupakan gambaran dari jenis imbalan intrinsik.

Sedangkan Imbalan ekstrinsik bersifat terukur, memiliki bentuk imbalan moneter maupun non-moneter. Imbalan ini berwujud lagsung dan tidak lagsung. Penjelasan mengenai imbalan lagsung dan tidak lagsung dapat dilihat pada table 3.1.

Tabel 3.1
Imbalan Ekstrinsik Lagsung

Lagsung	Tidak Lagsung
Gaji Pokok <ul style="list-style-type: none"> • Upah • Gaji Gaji Variabel <ul style="list-style-type: none"> • Bonus • Insentif • Kepemilikan saham 	Tunjangan <ul style="list-style-type: none"> • Asuransi kesehatan • Libur pengganti • Dana Pensiun • Kompensasi pekerja.

2.2.3 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi (Hasibuan, 2009:127), yaitu:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif kecil.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi semakin besar.

3. Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki posisi atau jabatan lebih tinggi akan mendapatkan kompensasi lebih besar.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balasan jasanya lebih besar.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat kompensasi semakin besar.

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian dalam mengerjakannya.

2.2.4 Prinsip- Prinsip Kompensasi

Menurut Mangkuprawira (2014:197) ada beberapa prinsip yang diterapkan dalam kompensasi, yaitu:

1. Terdapat rasa keadilan dan pemerataan pendapatan dalam perusahaan.
2. Setiap pekerjaan dinilai melalui proses evaluasi pekerjaan dan kinerja.
3. Mempertimbangkan keuangan perusahaan.

4. Nilai rupiah dalam sistem penggajian mampu bersaing dengan harga pasar tenaga kerja yang sejenis.
5. Sistem penggajian yang baru dapat membedakan orang yang berprestasi baik dan yang tidak dalam golongan yang sama.
6. Sistem penggajian yang baru harus dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan.

2.2.5 Indikator-Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010:118) indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. *Benefited* (Manfaat) dan *Service* (Pelayanan)

2.3 TINJAUAN MOTIVASI

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi menurut hasibuan (2009: 141) berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk encapai kepuasan.

Menurut Indarti et al (1990: 147) motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan yang dapat dilihat dan dinilai secara nyata, dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Sehingga motivasi adalah dorongan yang tumbuh dari diri sendiri, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Manulang, 1990:147). Motivasi merupakan proses psikologi yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi (Wiludjeng, 2007:154).

Menurut Sopiha (2008:169) definisi motivasi diawali dengan tinjauan terhadap beberapa karakteristik pokok motivasi. Pada dasarnya ada 3 karakteristik motivasi yaitu:

1. Usaha : karakteristik ini menunjukkan kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjuk oleh seseorang dalam pekerjaannya. Hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan atau upaya baik yang nyata maupun yang kasat mata.
2. Kemauan keras: karakteristik ini ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahannya kepada tugas-tugas pekerjaannya. Dengan kemauan

yang keras maka segala usaha akan dilakukan. Kegagalan tidak akan membuatnya patah arang untuk terus berusaha sampai tercapainya tujuan.

3. Arah dan tujuan: karakteristik motivasi yang ketiga berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan yang dimiliki seseorang.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang berasal dari diri karyawan ataupun dari orang lain untuk memberikan semangat kerja sehingga tujuan dapat tercapai.

2.3.2 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2009:146), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.3 Alat Motivasi

Wiludjeng (2007:161) mengemukakan motivasi yang dapat diberikan kepada bawahan atau pegawai dapat berupa:

1. Material

Adalah motivasi yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikannya, dan hal ini dapat diberikan berupa upah, gaji, barang-barang dan lainnya.

2. Non Material

Merupakan motivasi yang tidak berbentuk materi. Termasuk non material ialah promosi, diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pujian, sertifikat, piagam dan lainnya.

2.3.4 Jenis - Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2009, 148) jenis-jenis motivasi ada dua, yaitu:

1. Motivasi positif adalah kemampuan manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, semangat kerja bawahan akan meningkatkan karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.3.5 Proses Motivasi

Menurut Hasibuan (2009:150) ada lima proses motivasi, yaitu:

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu.

2. Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan.

3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan.

5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

2.3.6 Teori Prestasi MC Clelland

Dalam buku Hasibuan (2009:162) teori Mc Clelland berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan

dan digunakan tergantung pada kekuatan-dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh:

1. Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu, akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimiliki karyawan demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, apabila diberikan kesempatan untuk itu. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta kebutuhan-kebutuhannya.
2. Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang. Oleh karena itu, kebutuhan akan afiliasi ini yang merangsang gerak bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan mereka tinggal.
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

- e. Seseorang karena kebutuhan kebutuhan ini akan termotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi, seseorang termotivasi oleh afiliasi ini.
3. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

2.4 TINJAUAN LINGKUNGAN KERJA

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1982: 183). Lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, namun banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan hal ini. Seperti, musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektifitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar perusahaan yang mempengaruhi cara kerja dan produktivitas kerja karyawan (Nasution, 2013: 3). Menurut Damayanti (2015: 37) lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi

peningkatan semangat kerja, karena karyawan tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya.

Sedangkan menurut Utmajaya (2015: 5) lingkungan kerja tempat suatu perusahaan berada menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kondisi fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan sangat tergantung pada keadaan lingkungan kerja. Tingkat semangat kerja karyawan secara individu akan berbeda tergantung pada persepsi masing-masing karyawan akan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi cara kerja dan produktivitas para karyawan.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Termasuk Lingkungan Kerja

Nitisemito (1982: 184) menyatakan ada beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, yaitu:

1. **Pewarnaan:** warna dapat berpengaruh dalam diri manusia. Perusahaan harus dapat memilih warna dalam arti yang dapat mempengaruhi semangat kerja para karyawan.
2. **Kebersihan lingkungan kerja** secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

3. **Pertukaran Udara:** Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan.
4. **Penerangan:** Penerangan dalam hal ini bukan hanya sebatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga di sini penerangan matahari. Namun, untuk menghemat biaya maka dalam usaha mengadakan penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari.
5. **Keamanan:** Rasa aman akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja. Rasa aman pada umumnya yang dimaksud adalah rasa aman di masa depan.
6. **Kebisingan:** Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang. Dengan adanya kebisingan ini maka konsentrasi dalam bekerja akan pula terganggu yang akan menimbulkan banyak kesalahan ataupun kerusakan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu tentang kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan semangat kerja yang digunakan sebagai bahan rujukan dan mendukung penelitian ini, berikut merupakan tabel penelitian-penelitian terdahulu yang telah penulis rangkum:

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Meladena Azka, dan S, Martono	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan	- Kompensasi - Lingkungan Kerja	- Kompensasi berpengaruh positif dan

	(2015)	Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal.	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikasi - Semangat kerja 	<p>signifikan pada semangat kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada semangat kerja.
2	I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya, Anak Agung Ayu Srathi (2015)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianjar.	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi - Komunikasi - Lingkungan Kerja Fisik - Semangat Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan
3	Nurjanah (2013)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pola Kerja Sama Luwu	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi - Semangat Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi mempengaruhi secara signifikan terhadap semangat kerja.
4	Fitria Damayanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Melalui Displin Kerja.	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja - Semangat Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan berpengaruh terhadap semangat kerja dalam kategori sedang.

5	I Gst Nugrah Gangga Pravasta, (2013)	Kompensasi dan motivasi : Pengaruhnya Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar	- Kompensasi - Motivasi - Semangat Kerja	- Kompensasi berpengaruh dengan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.
6	Sicillia Emma Sumampouw et al. (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk.	- Kompensasi - Motivasi - Semangat Kerja	- Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja. - Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
7	Sri Indarti et al (2014)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau.	- Motivasi - Disiplin Kerja - Semangat Kerja	- Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap semangat kerja pegawai kantor badan pengelola keuangan daerah Kabupaten Banyumas.
8	Fajarrin P. Danti et al (2014)	Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan	- Kompensasi - Semangat Kerja	- Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara

		(Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang)		signifikan.
9	Arini Dina Yassmin et al. (2014)	Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember.	<ul style="list-style-type: none"> - Sistem Kompensasi - Semangat kerja - Kinerja 	- Sistem kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.
10	Jerry Biberman (1997)	<i>A Postmodern Spiritual Future for Work</i>	Lingkungan Kerja	- Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor semangat kerja
11	Kinjersik Bema et al. (2004)	<i>Defining spirit at work: finding common ground</i>	Lingkungan Kerja	- Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor semangat kerja
12	Emmanuel Majekodunmi Ajala (2013)	<i>The Impact of Workplace Spirituality and Employees' Wellbeing at The Industrial Sector: The Nigerian Experience</i>	Insentif	- Kesejahteraan pekerja berdampak pada semangat kerja. Kesejahteraan kerja seperti tunjangan kesehatan.
13	Val Kinjerski Berna J. Skrypnek (2007)	<i>Creating organizational conditions that foster employee spirit at work</i>	- Motivasi	- Motivasi dari dalam diri pekerja sangat mempengaruhi i semangat kerja.

2.6 Kerangka Pemikiran Teoritis

Sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, organisasi membutuhkan karyawan dengan semangat kerja yang tinggi. Penelitian ini memuat tiga variabel yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, yaitu kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja.

2.6.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja

Kebijakan kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis. Karena hal ini berhubungan dengan peningkatan semangat kerja (Sumampow et al., 2013).

Nitisemito (1982:149) menyatakan kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi penting karena kompensasi yang diberikan mempunyai pengaruhnya terhadap semangat kerja para karyawan. Maka dengan itu perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menompang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Pemberian kompensasi berupa gaji, insentif dan tunjangan hidup yang sesuai dengan jabatan dan kompensasi berupa gaji, insentif dan tunjangan hidup sesuai dengan jabatan dan beban pekerjaan dapat memacu semangat kerja karyawan (Pravasta et al, 2013: 2).

2.6.2 Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja

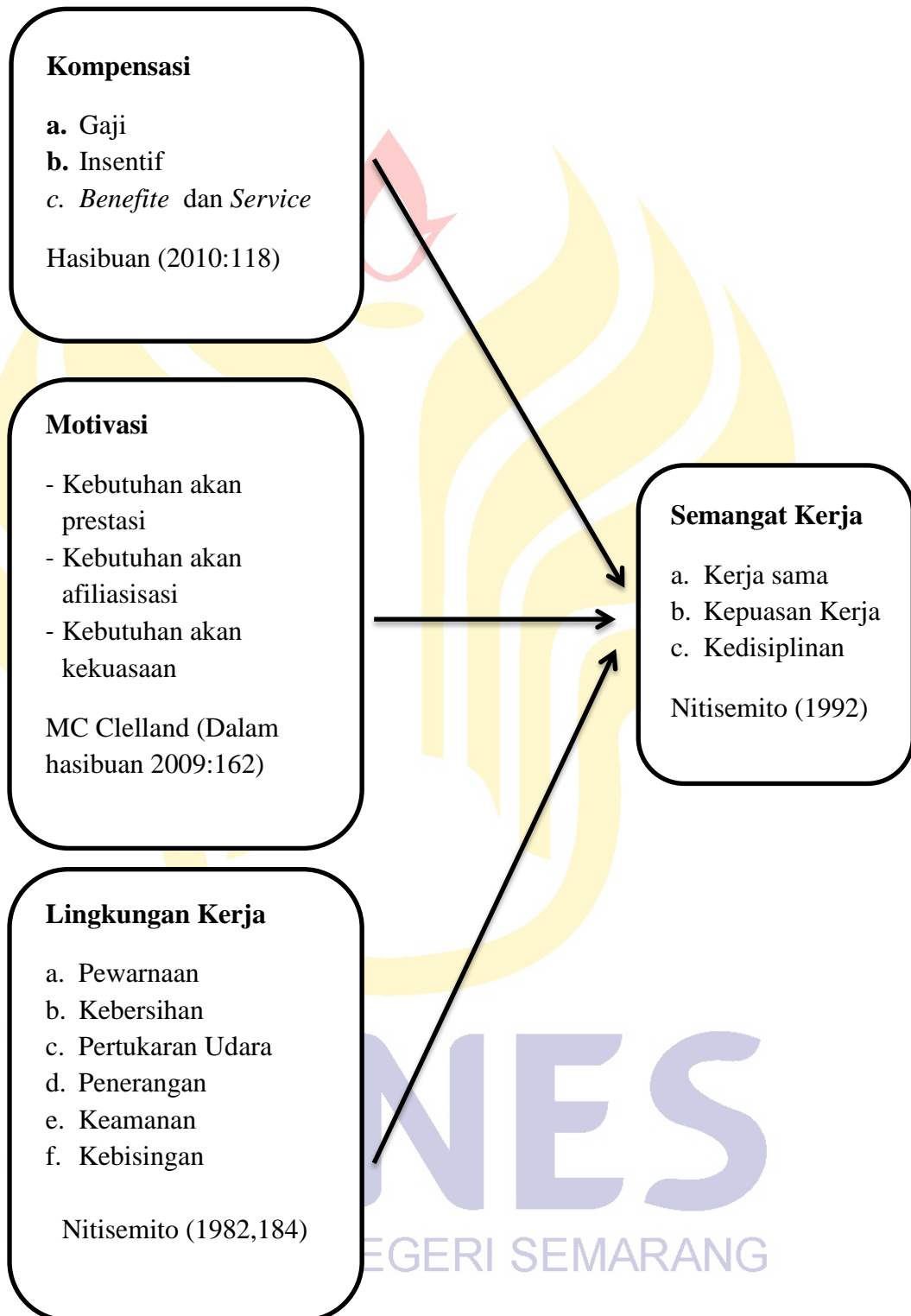
Motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawannya yang dapat dilihat dan dinilai secara nyata, dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan *job* yang diberikan kepada karyawan (Indarti et al, 2010: 1).

Motivasi yang diukur dari adanya peluang promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi dan terjalinnya hubungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja (Pravasta et al, 2013: 2). Motivasi akan timbul dari dalam diri karyawan karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, oleh karena itu merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan (Sumampow et al, 2013: 3).

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja (Nitisemito, 1892: 183). Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja. Kondisi lingkungan kerja perusahaan seperti kelengkapan alat penunjang pekerjaan, fasilitas kerja yang nyaman, keamanan yang terjamin dan rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan baik dapat membuat karyawan bekerja sungguh-sungguh dan pekerjaan akan selesai sesuai dengan rencana (Azka et al, 2015: 2).

Berdasarkan teori yang ada, kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:



Gambar 3.1
Kerangka Berfikir

2.7 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang ingin dipecahkan (Sugiyono, 2009: 63). Berdasarkan penjelasan keterkaitan antar variable dan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis untuk penelitian ini yaitu:

H1 : Semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi pula semangat kerja karyawan PT. Pos Indonesia Semarang.

H2 : Semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan PT. Pos Indonesia Semarang.

H3 : Semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Pos Indonesia Semarang.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT. Pos Indonesia Semarang, dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini berarti pemberian kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kinerja akan meningkat ketika upah, gaji, upah insentif *benefited dan service* terpenuhi dengan baik. Selain itu, sistem pemberian upah, gaji, upah insentif dan *benefited dan service* juga harus dibuat sebaik mungkin agar dapat tersalurkan kepada karyawan dengan mudah. Sehingga, ketika implementasi kompensasi mereka rasakan dengan baik, semangat kerja akan meningkat.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Semakin tinggi terpenuhinya kebutuhan akan prestasi, afiliasiasi, dan kekuasaan terpenuhi maka semangat kerja akan timbul dan semakin tinggi. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi semangat kerja karyawan. Sehingga karyawan tidak mengalami kejenuhan dalam melakukan pekerjaan yang akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan dan prestasi kerja pada karyawan sendiri.

3. Lingkungan kerja yang semakin baik, maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan karena lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan semangat kerja, karena karyawan tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil simpulan, maka saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Pos Indonesia Semarang

- a. Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan UMK tetapi karyawan masih membutuhkan pemasukan yang lebih sehingga diharapkan PT. Pos Indonesia Semarang memberikan tambahan insentif jika ada tugas tambahan seperti pengiriman untuk mengikuti seminar atau pelatihan.
- b. Motivasi kerja yang dilakukan PT. Pos Indonesia perlu ditingkatkan dan untuk kedepan lebih semangat dalam bekerja dan motivasi dapat meningkatkan perusahaan. Berdasarkan pembahasan variabel motivasi menunjukkan bahwa masih merasa kurang cukup atas motivasi yang diberikan perusahaan. Hal tersebut diharapkan perusahaan dapat memberikan motivasi yang lebih baik baik mengenai kebutuhan karyawan, tidak hanya kebutuhan berbentuk materil tetapi juga non materil. Kebutuhan tersebut tidak hanya untuk saat ini tetapi untuk jangka panjang, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai yakni salah satunya mensejahterakan seluruh karyawan.

- c. Lingkungan kerja yang dimiliki oleh PT. Pos Indonesia Semarang masih harus mendapatkan perhatian. Pihak perusahaan dapat menata ulang lingkungan kerja tanpa harus menghilangkan ciri khas dari PT. Kantor Pos Indonesia sehingga karyawan lebih nyaman saat bekerja. Lingkungan kerja PT. Pos Indonesia dapat melakukan penambahan tanaman hijau di sekitar kantor.

2. Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat pada PT. Pos Indonesia Semarang pada khususnya dan objek lain pada umumnya dengan melakukan penelitian multi objek untuk lebih mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap semangat kerja. Selain itu, disarankan untuk mencoba menggunakan penelitian kualitatif dalam mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

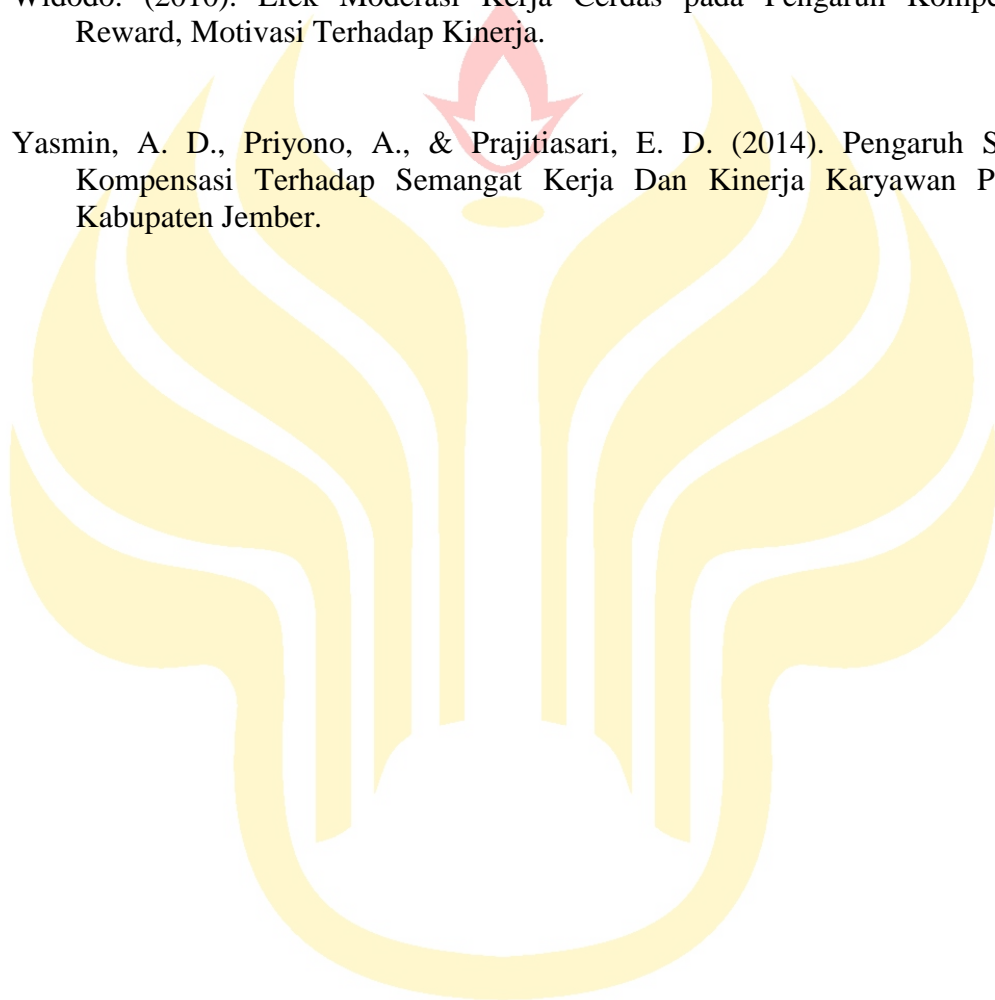
- Ajala, E. M. (2013). *The African Symposium : An online journal of the African Educational Research Network The African Symposium : An online journal of the African Educational Research Network*.
- Azka, M., & Martono, S. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal*.
- Damayanti, F. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Melalui Displin Kerja*.
- Danti, F. P., Hakam, M. S., & Mukzam, M. D. (2014). *Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan (studi kasus pada karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Ferdinand, Augusty. 2011. *"Metode Penelitian Manajemen"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *"Metode Penelitian Manajemen"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghoniya, N., & Masurip. (2011). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen*.
- Ghozali, Imam. 2006. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 edisi 5"*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, Imam. 2013. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19"*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indarti, S., & Hendriani, S. (2010). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau*. *Management*.
- Kinjerski, V., & Skrypnek, B. J. (2006). *Creating organizational conditions that foster employee spirit at work*.

- Kinjerski, V., & Skrypnek, B. J. (2006). *Defining spirit at work : finding common ground*.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2014). *"Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik"*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Manullang. 1990. *"Management Personalia"*. Jakkarta: Graha Ilmu.
- Multi, R. P., & Suryalena. (2014). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Kasus Bagian Produksi Pengolahan CPO PT. ASMJ Kuansing, 1–12.
- Mondy, R Wayne. 2008. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. 1982. *"Pengantar Manajemen"*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *"Pengantar Manajemen"*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nitisemito, Alex S. 2007. *"Pengantar Manajemen"*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nurjannah, Bustami, L., & Saharuddin. (2013). Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan tetap pada pt. perkebunan nusantara xiv (persero) pola kerja sama luwu nurjannah, lanteng bustami, saharuddin. *Equilibrium*, 3.
- Pravasta, N. G., & Sintaasih, D. K. (2013). Kompensasi dan Motivasi: Pengaruhnya Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar, 1320–1341.
- Ranihusna, D. (2010). Efek Rantai Motivasi Pada Kinerja Karyawan, *1*(2), 90–103.
- Sangki, R. Y., & Al, E. (2014). Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Grapari Telkomsel Manado.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sumampow, S. E., Sumayku, S. M., & Kalangi, J. A. F. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. *Administrasi Bisnis*, 1–9.
- Sofyandi, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Malang: Penerbit ANDI.

Utamajaya, I. gede A. P., & Sriathi, A. A. A. (2015). Pengaruh motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada fuji jaya motor gianyar.

Widodo. (2010). Efek Moderasi Kerja Cerdas pada Pengaruh Kompetensi, Reward, Motivasi Terhadap Kinerja.

Yasmin, A. D., Priyono, A., & Prajitasari, E. D. (2014). Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember.



UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG