

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Landasan teori merupakan bagian yang akan membahas tentang uraian pemecahan masalah yang akan ditemukan pemecahannya melalui pembahasan secara teoritis. Teori-teori yang akan dikemukakan merupakan dasar-dasar penulis untuk meneliti masalah-masalah yang akan dihadapi penulis pada pelaksanaan pengumpulan data terkait penelitian.

##### **2.1.1 Semangat Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Semangat Kerja**

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan semangat kerja para karyawan. Hal itu penting, sebab semangat kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai (Handayani,2017).

Semangat kerja merupakan terjemahan dari kata moral yang artinya moril atau semangat juang (Echols & Shadily,1997). Menurut Denyer (dalam Moekijat, 2003: 136), kata semangat (morale) itu mula-mula dipergunakan dalam kalangan militer untuk menunjukkan keadaan moral pasukan, akan tetapi sekarang mempunyai arti yang lebih luas dan dapat dirumuskan sebagai sikap bersama para pekerja terhadap satu sama lain, terhadap atasan, terhadap manajemen, atau pekerjaan (Khoiri, 2017).

Menurut Nitisemito dalam Darmawan (2013) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik. Sedangkan Hasibuan (2007) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai

prestasi kerja yang maksimal. Sementara Sastrohadiwiryono (dalam Darmawan, 2013) mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Davis memberikan definisi yang luas mengenai semangat kerja yang dialih bahasakan oleh Dharma (1993) yaitu sikap individu dan kelompok terhadap kerja sama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi perusahaan. Moekijat (1997) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Menurut Gondokusumo (1995), semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Semangat kerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan (Handayani 2017).

Dalam pendapat lain Siagian (2003:57) mengartikan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Menurut beliau, semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu, target kerja, gairah kerja serta tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Sementara menurut Alfred (1971:66) Semangat kerja diartikan suatu sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya. Begitu pula Hasley (1992:65) mengartikan semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik. Sedangkan menurut Westra (1988:65) semangat kerja merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya

untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (Parmin, 2014).

Definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara giat dan baik serta berdisiplin tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dan juga mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

### **2.1.1.2 Indikator Semangat Kerja**

Menurut Nitisemito (dalam Darmawan, 2013:80) indikator untuk mengukur semangat kerja adalah :

a. Absensi

Karena 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. Tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada kerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.

b. Kerjasama

Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu diantara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

c. *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang turun

Keluar masuk karyawan yang menurun merupakan hal yang positif karena karyawan merasa senang saat mereka bekerja.

### **2.1.2 Kualitas Kehidupan Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja**

Vein Heskett (dalam Santhi, 2016) mendefinisikan *quality of work life* sebagai perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi yang mengarah

pada pertumbuhan dan keuntungan organisasi. Menurut Nanjundeswaraswamy (2013) *quality of work life* adalah kualitas hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja. Menurut Permana dkk.(dalam Santhi, 2016) mengatakan bahwa *quality of work life* adalah upaya yang dilakukan manajemen terhadap peningkatan mutu karyawan dengan menghargai dan memerhatikan segala faktor kondisi kerja, agar tercipta keselarasan antara pekerjaan dengan berbagai faktor yang memengaruhi pekerjaan tersebut.

Sedangkan Cascio (2006:24) menyatakan *quality of work life* menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di perusahaan. Dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puas terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai suatu hasil dari penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya.

#### **2.1.2.2 Konsep Kualitas Kehidupan Kerja**

*Quality of work life* dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap perusahaan (Husnawati, 2006). Bagi pekerja, apabila pekerjaan tersebut memiliki nilai insentif yang tinggi, maka kualitas kehidupan mereka diyakini akan menjadi semakin baik. *Quality of Work Life* mencoba untuk memperbaiki kualitas kehidupan para pekerja, tidak dibatasi pada perubahan konteks suatu pekerjaan tapi juga termasuk memanusiakan lingkungan kerja untuk memperbaiki martabat dan harga diri para pekerja. Dalam kaitan dengan penciptaan martabat manusia. *Quality of Work Life* menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang memanusiakan manusia, sehingga manusia lebih dilihat pada harkat dan martabat kemanusiaannya, bukan hanya sebagai alat. Inilah yang merupakan peran penting dalam menciptakan *Quality of Work Life*(Refiza, 2016).

*Quality of Work Life* mengacu kepada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan lingkungan pekerjaan bagi karyawan. Menurut Davis, *et.al* (dalam Parmin, 2014). Tujuan utama penerapan QWL adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga produksi. Fokus utama QWL

adalah lingkungan kerja dan semua pekerjaan di dalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi. Filippo (2005) mendefinisikan QWL sebagai setiap pekerjaan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar.

Pada dasarnya *Quality of Work Life* merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan pekerja. Banyak pekerja saat ini menginginkan suatu tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan-pekerjaan mereka. Mereka mengharapkan mendapat kesempatan untuk memberikan sumbangan yang lebih besar terhadap organisasi. Keinginan untuk dapat berperan lebih besar ini semestinya dipandang sebagai peluang bagi perusahaan untuk memperluas kesempatan pengembangan pekerja (restrukturisasi kerja) secara proporsional, partisipasi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman (Walton dalam Irawati 2015).

### **2.1.2.3 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja**

Ada empat indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Walton (dalam Irawati 2015) tetapi dalam penelitian ini hanya akan digunakan empat indikator saja, yaitu:

1. Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan
2. Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan
3. Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standart hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standart pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja
4. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

## **2.1.3 Kepuasan Kerja**

### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Steve, M.Jex (dalam Sinambela, 2012) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja selalu berkaitan dengan sikap pekerja atau pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Wehrich (dalam Sinambela, 2012) menyatakan bahwa kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai. Menurut Luthans (1998:243), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Michell dan Larson (dalam Sinambela 2012), setidaknya terdapat dua alasan untuk mengetahui kepuasan dan akibatnya, yaitu:

1. Bersumber dari faktor organisasi, kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan berkerja, ketidakhadiran dan keluar masuknya pegawai,
2. Bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.
  - a. Menurut Greenberg dan Baron (dalam Sinambela 2012), kepuasan kerja adalah sikap positif atau negative yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya.
  - b. Menurut Mangkunegara (dalam Sinambela 2012) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.
  - c. Menurut Davis dan Newstrom (dalam Sinambela 2012) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif. Selain itu kepuasan kerja adalah perasaan seorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikolog, dan motivasi (Sinambela, 2016).

Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, ia dapat mewakili sikap secara menyeluruh, atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Sebagai contoh, meskipun kepuasan kerja Steven secara umum mungkin tinggi dan ia menyukai promosi itu, ia mungkin tidak puas dengan jadwal liburannya. Studi kepuasan kerja sering kali berfokus pada hal-hal itu dan memilahnya menjadi hal-hal yang langsung berkaitan dengan isi pekerjaan (perasaan Steven tentang lingkungan tugasnya, pengawas, rekan kerja dan organisasi). Sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamik. Para manajer tidak dapat menciptakan kondisi yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sekarang dan kemudian mengabaikannya selama beberapa tahun. Kepuasan kerja dapat menurun secepat timbulnya, bahkan terkadang lebih cepat dari pada saat timbulnya sehingga para manajer harus memperhatikannya setiap saat (Sinambela, 2016).

Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya, karena pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Hasilnya terdapat dampak bolak balik (*spillover effect*) yang terjadi antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Konsekuensinya, para manajer mungkin tidak hanya perlu (Sinambela, 2016).

### 2.1.3.2 Dimensi survey Kepuasan Kerja

Dalam meneliti kepuasan kerja, peneliti harus menggunakan ukuran. Ukuran suatu konsep adalah variabel. Variabel satu dengan variabel lain ditentukan berdasarkan dimensi konsep. Dimensi pengukuran kepuasan kerja cukup bervariasi. Stephen Robbins (dalam Sinambela, 2016) mengajukan empat variabel yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu pekerjaan menantang secara mental, *reward* memadai, kondisi kerja mendukung dan kolega mendukung:

#### a. Pekerjaan yang menantang secara mental

Pegawai cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan variasi tugas, kebebasan, dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang mereka lakukan pekerjaan yang kurang menantang cenderung membosankan, sementara pekerjaan yang terlalu menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal. Di bawah kondisi moderat menantang, sebegini besar pekerja akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

#### b. *Reward* yang memadai

Kecenderungan pekerja dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang diyakini adil, tidak mendua, dan sejalan dengan harapannya. Saat pekerja menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian, dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, kepuasan akan muncul. Tidak semua pekerja mencari uang, dan sebab itu promosi merupakan alternatif lain kepuasan kerja. Banyak pula pekerja yang mencari kewenangan, promosi, perkembangan pribadi dan status sosial.

#### c. Kondisi kerja yang mendukung

Perhatian pekerja pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerja cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman. Temperatur, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain tidaklah terlampau ekstrim. Mereka juga cenderung bekerja di



lokasi yang dekat rumah, menggunakan fasilitas modern, serta peralatan kerja yang mencukupi.

d. Kolega yang mendukung

Pekerja selain bekerja juga mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja. Perilaku atasan juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Studi membuktikan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika supervisor dianggap bersahabat dan mau memahami, melontarkan pujian untuk kinerja bagus, mendengarkan pendapat pekerja, dan menunjukkan minat personal terhadap merek.

### 2.1.3.3 Indikator kepuasan kerja

Menurut Luthans (1998), terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja yaitu:

a. Pembayaran kompensasi

Karyawan menginginkan system pengupahan yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan yang diharapkan maka kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

b. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja

c. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan social akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

d. Promosi pekerjaan

Para karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan

jabatan. Pada saat promosi inilah karyawan menghadapi peningkatan tuntutan dan keadilan serta kemampuan dan tanggung jawab.

e. Supervisi

Supervisi berhubungan langsung dengan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Umumnya karyawan lebih suka *supervise* yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahannya.

## **2.1.4 Disiplin Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (2001), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Hiedjrachman dan Husnan (dalam Sinambela 2012), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Menurut Davis dalam Sinambela (2012), disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan keempat konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kineja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya. Pada tahap awal, proses disiplin mirip bahkan serupa dengan proses manajemen kinerja. Pada tahap awal, proses disiplin mirip bahkan serupa dengan proses manajemen kinerja. Pada tahap ini, masalah-masalah diidentifikasi oleh manajer serta pegawai dalam bekerja sama untuk memecahkannya. Akan tetapi, apabila kerja sama tidak memecahkan masalah, sang manajer bertanggung jawab untuk memecahkan masalah menggunakan alat-alat lain, yang mungkin termasuk tindakan sepihak seperti memberlakukan konsekuensi (Robert Bacal dalam Sinambela, 2016).

#### 2.1.4.2 Prinsip Disiplin kerja

Henry Simamora (dalam Sinambela, 2016) menjelaskan terdapat tujuh prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan disiplin pegawai yaitu (1) prosedur dan kebijakan yang pasti; (2) tanggung jawab kepengawasan; (3) komunikasi berbagai peraturan; (4) tanggung jawab pemaparan bukti; (5) perlakuan yang konsisten; (6) pertimbangan atas berbagai situasi; (7) peraturan dan hukuman yang masuk akal:

##### 1. Prosedur dan Kebijakan Yang Pasti

Kewajiban pimpinan adalah memberikan perhatian serius pada berbagai keluhan pegawai. Hal ini akan mendorong pertumbuhan disiplin kerja pengawas dalam organisasi. Artinya, pimpinan puncak harus memutuskan jenis perilaku seperti apa yang dikehendaki untuk dilakukan oleh para pegawai dan bagaimana melakukannya. Tujuannya adalah bagaimana menciptakan bentuk disiplin yang konstruktif dan positif melalui kepemimpinan yang sehat dan pelatihan yang memadai bagi seluruh pegawai.

Prosedur-prosedur disiplin mulai dari perencanaan, penetapan, sampai dengan penerapannya seyogianya mengikuti serangkaian tindakan yang sudah disepakati dari awal sehingga dapat ditegakkan. Oleh karena itu, dalam tataran implementasi, seorang pimpinan harus berpegang teguh pada aturan yang ada dan melaksanakannya dengan konsisten. Sistem disiplin perlu dirancang dengan cermat oleh pimpinan dengan melibatkan seluruh komponen anggota organisasi.

##### 2. Tanggung Jawab Kepengawasan

Para pengawas biasanya bertanggung jawab untuk memulai tindakan disipliner. Sebagian besar organisasi bergantung pada saat muncul masalah-masalah. Pengawas biasanya mempunyai otoritas mengeluarkan peringatan-peringatan verbal dan teguran-teguran lisan. Meskipun demikian, apabila dibutuhkan dapat berupa teguran tertulis. Pengawas biasanya mempersiapkan teguran dengan mengonsultasikannya kepada manajemen jenjang berikutnya.

Apabila terdapat perjanjian kerja, pengawas juga mengonsultasikannya dengan departemen SDM guna memastikan bahwa teguran tertulis adalah konsisten dengan prosedur-prosedur yang dibakukan dalam perjanjian kerja.

### 3. Mengkomunikasikan Berbagai Peraturan

Para pegawai hendaknya mengetahui peraturan-peraturan perusahaan dan standar, serta konsekuensi pelanggaran terhadapnya. Setiap penyelia dan pegawai hendaknya memahami secara penuh kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur disiplin. Para pegawai yang melanggar suatu peraturan atau tidak memenuhi kriteria-kriteria kinerja hendaknya diberi peluang untuk mengoreksi perilaku mereka. Dalam hal ini, para pegawai mesti mengetahui peraturan-peraturan sebelum bertanggung jawab kepada atasnya. Biasanya, pegawai diberitahu tentang peraturan-peraturan perusahaan melalui buku manual perusahaan dan program-program baru orientasi pegawai baru.

Untuk pelanggaran pertama, seyogyanya pegawai diberikan kesempatan dan diperingati secara memadai tentang konsekuensi dari tindakannya, namun tidak dihukum. Pengecualian tentu dilakukan jika kesalahan yang dilakukan telah serius hingga pegawai harus tahu bahwa hal itu merupakan pelanggaran yang dikenakan hukuman, seperti minuman keras (miras) ditempat kerja, mencuri barang perusahaan dan secara sengaja merusak barang-barang perusahaan.

### 4. Tanggung Jawab Pemaparan Bukti

Individu haruslah dianggap tidak bersalah sampai dengan terbukti bahwa orang tersebut benar-benar bersalah. Perusahaan harus membuktikan bahwa pegawai nyata-nyata telah bersalah sebelum menjatuhkan hukuman. Para manajer hendaknya mengumpulkan sejumlah bukti-bukti yang meyakinkan untuk menjustifikasi disiplin. Bukti itu hendaknya didokumentasikan secara cermat sehingga sulit dipertentangkan. Sebagai contoh kartu kredit seharusnya digunakan untuk mendokumentasikan keterlambatan. Para pegawai harus diberikan kesempatan menyangkal bukti tersebut dan memberikan dokumentasi untuk pembelaan diri.

### 5. Perlakuan yang Konsisten

Peraturan dan hukuman mestilah diberlakukan secara tidak berat sebelah dan tanpa diskriminasi. Pemberlakuan disiplin yang tidak merata, bukan hanya dapat merusak efektivitas dari sistem disiplin, melainkan juga dapat menciptakan perasaan dikalangan pegawai bahwa terdapat favoritisme disatu sisi dan

diskriminasi di sisi lain. Konsistensi perlakuan adalah salah satu prinsip yang paling penting, hendaknya tidak menghukum seseorang karena suatu pelanggaran dan tidak meniadakan pelanggaran yang sama yang dilakukan oleh pegawai lain.

Jenis inkonsisten semacam ini biasa terjadi karena para penyelia di depan teman yang berbeda mempunyai tolok ukur yang berbeda. Mempunyai batas-batas toleransi yang berbeda pula ketika seorang pegawai untuk meyakini bahwa disiplin diterapkan secara konsisten, dapat diperkirakan dan tanpa diskriminasi atau favoritisme. Apabila tidak kemungkinan para pegawai akan menantang keputusan-keputusan disiplin.

#### 6. Pertimbangan Atas Berbagai Situasi

Kebutuhan akan konsistensi perlakuan tidaklah harus berarti dua orang yang melakukan pelanggaran yang identik akan selalu mendapatkan hukuman yang sama. Pelanggaran terhadap peraturan perusahaan dan pelanggaran lainnya seyogianya mempertimbangkan berbagai faktor. Situasi dalam berbagai kasus patut dipertimbangkan dan juga fakta-fakta yang menggambarkan pelanggaran. Ketepatan tindakan disipliner dan kesediaan arbitrator tidak menegakkannya kerap ditentukan oleh situasi –situasi yang melingkupinya.

#### 7. Peraturan dan Hukuman yang Masuk Akal.

Kendatipun perusahaan bebas membuat peraturan-peraturan apapun, tetapi peraturan itu sepantasnya masuk akal dan normal. Sebagian besar orang bersedia menerima peraturan perusahaan sebagai legitimasi apabila peraturan tersebut berkaitan dengan operasi-operasi yang efisien dan aman, serta konsisten dengan konvensi-konvensi yang berlaku ditengah masyarakat. Hukuman-hukuman hendaknya wajar. Artinya hukuman yang sangat keras atas pelanggaran kecil tidak akan dianggap adil oleh pegawai

#### **2.1.4.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2007:129) mengartikan disiplin yaitu sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi atau suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman-pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan atau ditetapkan oleh

perusahaan. Adapun beberapa kriteria yang dijadikan sebagai indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1) Kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan

Pencapaian keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah kerajinan pegawai sebagai pelaksana kerja. Untuk melihat tingkat kerajinan seseorang pegawai dapat dilihat dari kehadirannya sehari-hari atau tinggi rendahnya absensi kerja pegawai mengenai presensi. Hasibuan (2007) berpendapat bahwa absensi adalah ketidakhadiran para pegawai dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan juga karena kepentingan pribadi baik diberi wewenang atau tidak. Pegawai yang absen adalah mereka yang tidak hadir dan tidak bekerja melaksanakan tugasnya pada hari-hari kerja. Apabila tingkat absensi pegawai tinggi akan dapat menimbulkan kerugian terhadap perusahaan karena pekerjaan akan numpuk, tertunda dan akhirnya terbengkalai. Tingkat absensi merupakan bandingan antar hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hari kerja yang tersedia untuk bekerja. Supaya tingkat absensi rendah maka pimpinan hendak memperhatikan masalah-masalah kepegawaian misalnya mempertegas masalah sanksi, penciptaan suasana kerja yang baik, pemberian gaji dan jaminan sosial yang wajar, dan promosi yang sesuai.

2) Ketaatan pada jam kerja

Setiap instansi baik pemerintah maupun swasta telah ditetapkan peraturan-peraturan yang dimaksudkan untuk menjamin terciptanya suatu disiplin salah satunya adalah mengenai ketentuan jam kerja, faktor waktu atau jam kerja yang penting bagi terselenggaranya kegiatan. Pegawai harus memahami kapan dia datang dan kapan dia meninggalkannya. Oleh karena itu diperlukan keteladanan pimpinan terhadap bawahannya agar tidak terjadi keterlambatan atau kepulangan lebih awal dari jam kerja biasanya. Adanya keteladanan dari pimpinan maka diharapkan para pegawai akan lebih disiplin. Apabila perusahaan akan menekankan disiplin agar pegawai datang tepat waktu maka hendaknya diusahakan agar pimpinan datang tepat waktu terlebih dulu.

Keteladanan dari pimpinan maka diharapkan para pegawai lebih disiplin bukan sekedar takut hukuman akan tetapi karena segan dengan pimpinan yang selalu datang tepat pada waktunya.

### 3) Ketaatan pada peraturan kerja

Setiap instansi baik pemerintah maupun swasta pasti memiliki suatu peraturan yang harus ditaati oleh semua pegawai sebab peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Tata tertib pegawai yang baik maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Fahmi (2013) tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Besarnya Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak Tahun 2011/2013. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, besarnya gaji dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak tahun 2012/2013. Jenis penelitian ini adalah penelitian diskriptif kuantitatif. Penelitian ini mengambil lokasi di RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak. Populasi karyawan di RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak. Sampel diambil sebanyak 139 karyawan dengan teknik *simplerandom sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Terhadap Semangat Kerja dan Besarnya Gaji berpengaruh terhadap Semangat Kerja. Kesamaan dengan penelitian ini terletak pada analisis yang digunakan serta sama-sama membahas tentang variabel yang dilihat dari semangat kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek dan waktu penelitian sekarang, tidak hanya kualitas kehidupan kerja. Variabel sekarang membahas tentang variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Parmin (2014) tentang “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Semangat

Kerja pada PD. BPR BKK Kebumen”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Semangat Kerja pada PD. BPR BKK Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di PD BPR BKK Kebumen yang berjumlah 251 orang. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan rumus Slovin yaitu 72 responden. Metodologi dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey dengan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada PD. BPR BKK Kebumen. Kesamaan dengan penelitian ini terletak pada analisis yang digunakan serta sama-sama membahas tentang variabel yang dilihat dari kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan semangat kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek dan waktu penelitian sekarang, tidak hanya kualitas kehidupan kerja. Variabel sekarang membahas tentang variabel kepuasan kerja.

Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Sinamora (2015) tentang “Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah Pekanbaru”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh pendidikan dan kepuasan terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Kanwil Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan sampel 51 orang, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus. Metodologi dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus dengan teknik regresi linier berganda dan uji t dan uji f. Hasil penelitian Pelatihan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan memiliki hubungan kuat positif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah Pekanbaru. Kesamaan dengan penelitian ini terletak pada analisis yang digunakan serta sama-sama membahas tentang variabel yang dilihat dari kepuasan kehidupan kerja dan semangat kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek dan waktu penelitian sekarang, tidak hanya kepuasan kehidupan kerja. Variabel sekarang membahas tentang variabel kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja.

Penelitian yang keempat dilakukan oleh Refiza (2016) tentang “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of WorkLife*) Terhadap Semangat Kerja”. Dalam penelitian ini metode analisis menggunakan Analisis Regresi Linier



Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengolahan data diketahui bahwa faktor Quality of Work Life (QWL) yang terdiri dari lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Faktor Quality of Work Life (QWL) yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja adalah restrukturisasi kerja. Kesamaan dengan penelitian ini terletak pada analisis yang digunakan serta sama-sama membahas tentang variabel yang dilihat dari kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek dan waktu penelitian sekarang, tidak hanya kualitas kehidupan kerja. Variabel sekarang membahas tentang variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian yang kelima dilakukan oleh Angelia (2016) tentang “Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Semangat Kerja pada Karyawan Perusahaan Genteng Mutiara”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Semangat Kerja pada Karyawan Perusahaan Genteng Mutiara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Genteng Mutiara di Sleman. Sampel dari 52 responden berpartisipasi dalam hal ini penelitian. Metodologi dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey dengan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian terdapat Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Semangat Kerja pada Karyawan Perusahaan Genteng Mutiara. Kesamaan dengan penelitian ini terletak pada analisis yang digunakan serta sama-sama membahas tentang variabel yang dilihat dari kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek dan waktu penelitian sekarang, tidak hanya kualitas kehidupan kerja. Variabel sekarang membahas tentang variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Penelitian yang keenam dilakukan oleh Shanti (2016) tentang “Pengaruh Quality Of Work Life, Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya Pengaruh Quality Of Work Life, Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Tukadaya, Bali dengan responden 38 karyawan. Metodologi dalam penelitian ini

adalah menggunakan metode survey dengan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian *Quality Of Work Life*, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Tukadaya, Bali. Kesamaan dengan penelitian ini terletak pada analisis yang digunakan serta sama-sama membahas tentang variabel yang dilihat dari kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek dan waktu penelitian sekarang, tidak hanya kualitas kehidupan kerja. Variabel sekarang membahas tentang variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Penelitian yang ketujuh dilakukan oleh Handayani (2017) tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Pemasaran dan Penjualan PT Putra Qomaruzzaman di Jombang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari ganjaran yang pantas, kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung dan rekan sekerja yang mendukung secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan. Populasi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Putra Qomaruzzaman Jombang yang berjumlah 75 orang. Jumlah populasi masih dalam jangkauan peneliti, untuk itu teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus, sehingga seluruh anggota populasi diteliti. Dalam penelitian ini metode analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan variabel ganjaran yang pantas, kerja yang secara mental menantang, rekan sekerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Putra Qomaruzzaman Jombang. Secara parsial variabel ganjaran yang pantas, kerja yang secara mental menantang, rekan sekerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Putra Qomaruzzaman Jombang. Kesamaan dengan penelitian ini terletak pada analisis yang digunakan serta sama-sama membahas tentang variabel yang dilihat dari semangat kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek dan waktu penelitian sekarang, tidak hanya kualitas kehidupan kerja. Variabel sekarang

membahas tentang variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Penelitian yang kedelapan dilakukan oleh Khoiri (2017) tentang “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru SMA Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Sma Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah. Penelitian ini menggunakan sampel 138 guru di tiga sekolah menengah di Kabupaten Jekan Raya Kota Palangka Raya dipilih menggunakan rumus Slovin. Metodologi dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey dengan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian Kualitas Kehidupan Kerja dan Sikap Kerja berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Guru SMA Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah. Kesamaan dengan penelitian ini terletak pada analisis yang digunakan serta sama-sama membahas tentang variabel yang dilihat dari kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek dan waktu penelitian sekarang, tidak hanya kualitas kehidupan kerja. Variabel sekarang membahas tentang variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

| <b>No</b> | <b>Nama Peneliti (Tahun)</b> | <b>Variabel-variabel Penelitian</b>                                  | <b>Metode Analisis</b>  | <b>Hasil (Kesimpulan)</b>   | <b>Publikasi</b>   |
|-----------|------------------------------|--|-------------------------|---|--|
| 1         | Fahmi (2013)                 | Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Besarnya Gaji (X2) Semangat Kerja (Y) | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Terhadap Semangat Kerja dan Besarnya Gaji berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja | Jurnal Volume2 Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta |
| 2         | Parmin (2014)                | Kualitas Kehidupan Kerja (X1),                                       | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menyatakan bahwa   | Jurnal Fokus Bisnis, Volume  |

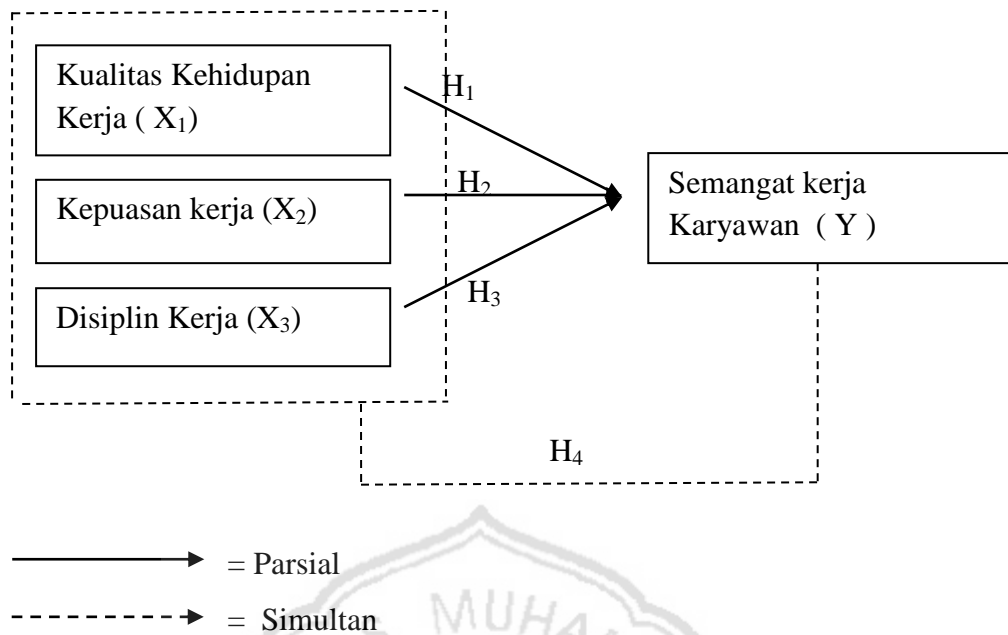
| No | Nama Peneliti (Tahun) | Variabel-variabel Penelitian   | Metode Analisis           | Hasil (Kesimpulan)   | Publikasi  |
|----|-----------------------|--|---------------------------|--|--|
|    |                       | Displin Kerja (X2), Kompetensi (X3) Semangat Kerja (Y)                         |                           | Kualitas Kehidupan Kerja, Displin Kerja, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja   | 14, No 02, bulan Desember 2014                                   |
| 3  | Sinamora (2015)       | Pe;atihan (X1) , Kepuasan kerja(X2), Semangat Kerja(Y)                         | Regresi Linier Berganda   | Hasil penelitian menyatakan bahwa Pelatihan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan memiliki hubungan kuat positif Terhadap Semangat Kerja Karyawan | Jom FEKON Vo. 2 No. 1 Februari 2015                              |
| 4  | Refiza (2016)         | Kualitas Kehidupan Kerja <i>Quality Of WorkLife</i> (X) dan Semangat Kerja (Y) | Regresi Linier Sederahana | Hasil penelitian menunjukkan Kualitas Kehidupan Kerja ( <i>Quality Of WorkLife</i> ) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja                                      | Journal Vol.5 No.2 (2016) 31-37 ISSN 2302 934X                   |
| 5  | Angelia (2016)        | Kualitas Kehidupan Kerja (X1)Semang at Kerja (Y)                               | Regresi Linier Sederahana | Hasil penelitian menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja   | Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan Vol.II No.2 Agustus 2016 |
| 6  | Shanti (2016)         | Kualitas Kehidupan Kerja (X1)Motivasi Kerja (X2), Semangat Kerja(Y)            | Regresi Linier Berganda   | Hasil penelitian menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerjaberpengaruh terhadap Semangat Kerja.  | E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, 2016: 7280-7307         |

| No | Nama Peneliti (Tahun) | Variabel-variabel Penelitian                                       | Metode Analisis         | Hasil (Kesimpulan)  | Publikasi  |
|----|-----------------------|--|-------------------------|---|--|
| 7  | Handayani (2017)      | Kepuasan Kerja (X) dan Semangat Kerja (Y)                          | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial variabel ganjaran yang pantas, kerja yang secara mental menantang, rekan sekerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan | Journal Vol.5 No.2 (2017) 31-37 ISSN 2302 934X                                     |
| 8  | Khoiri (2017)         | Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Sikap Kerja (X2), Semangat Kerja (Y) | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dan Sikap Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja  | EDUKA Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis Vol.1 No.V Desember 2017 ISSN: 2505-5406 |

Sumber: Fahmi (2013), Parmin (2014), Sinamora (2015), Refiza (2016), Angelia (2016), Shanti (2016), Handayani (2017), dan Khoiri (2017).

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir adalah sintesa dari berbagai teori dan hasil penelitian yang menunjukkan lingkup suatu variabel atau lebih yang diteliti, perbandingan nilai satu variabel atau lebih atau sampel pada waktu yang berbeda, hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan pengaruh antar variabel pada sampel yang berbeda dan bentuk struktural (Sugiono, 2014).



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Sumber : Dikembangkan Oleh Peneliti

Keterangan:

1. Konsep uji secara parsial digunakan untuk mengetahui variabel independen, yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>1</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Semangat Kerja Karyawan (Y).
2. Konsep uji secara simultan digunakan untuk mengetahui variabel independen, yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>1</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Semangat Kerja Karyawan (Y).

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai

jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris (Sugiyono, 2011). Jadi hipotesis dari penelitian ini adalah:

#### **2.4.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Semangat Kerja**

Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) adalah kualitas hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja (Nanjundeswaraswamy 2013). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai hubungan antara sesama karyawan serta terhadap tempat atau lingkungan kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (Khoiri, 2017), adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Peneliti sebelumnya juga menunjukkan adanya pengaruh positif kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja (Refiza, 2016). Penelitian yang dilakukan Fahmi (2013) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan terhadap semangat kerja dan besarnya gaji berpengaruh terhadap semangat kerja.

Parmin (2014) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap semangat kerja pada PD. BPR BKK Kebumen. Angelia (2016) menunjukkan terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan semangat kerja pada karyawan Perusahaan Genteng Mutiara. Shanti (2016) menunjukkan bahwa *quality of work life*, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Unit Tukadaya, Bali. Khoiri (2017) Hasil penelitian menunjukkan kualitas kehidupan kerja dan sikap kerja berpengaruh terhadap semangat kerja guru SMA Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah.

H1: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

#### **2.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja**

Menurut Luthans (1998:243), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka

memberikan hal yang dinilai penting. Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada, maka seseorang cenderung merasa semakin puas. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari semangat kerja dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan dan kepuasan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Handayani (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sinamora (2015) menunjukkan bahwa pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan memiliki hubungan kuat positif terhadap semangat kerja karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah Pekanbaru.

H2:Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

#### **2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja**

Anwar (2009:129) menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi atau suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan atau ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian dari Parmin (2014) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Mempunyai disiplin yang baik akan mampu membangun semangat karyawan yang tinggi sebab dengan pemahaman disiplin yang baik maka karyawan dapat mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan pekerjaannya.

H3:Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan

#### **2.4.4 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja**

Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) adalah kualitas hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja (Nanjundeswaraswamy 2013). Hal ini



merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai hubungan antara sesama karyawan serta terhadap tempat atau lingkungan kerja.

Menurut Luthans (1998:243), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada, maka seseorang cenderung merasa semakin puas. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari semangat kerja dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan dan kepuasan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Anwar (2009:129) menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi atau suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan atau ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Nitisemito dalam Darmawan (2013) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik.

Hasil penelitian terdahulu Refiza (2016) dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of WorkLife*) Terhadap Semangat Kerja” menyatakan Kualitas Kehidupan Kerja dan restrukturisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan secara simultan. Hasil penelitian Parmin (2014) dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Semangat Kerja pada PD. BPR BKK Kebumen” menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian Handayani (2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Pemasaran dan Penjualan PT Putra Qomaruzzaman di Jombang” menyatakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari ganjaran yang pantas, kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung dan rekan sekerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan. Dengan demikian dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H4 : Kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja



