

**DAMPAK KOMPENSASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN**



**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata I
Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

MUSTHOFA KHAMAL PASHA

B 100 160 347

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

**DAMPAK KOMPENSASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

MUSTHOFA KHAMAL PASHA

B100160347

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



(Ahmad Mardalis, S.E., MBA.)

HALAMAN PENGESAHAN

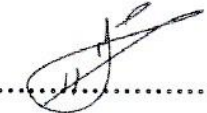
**DAMPAK KOMPENSASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN**

**OLEH
MUSTHOFA KHAMAL PASHA
B100160347**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 16 Mei 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Drs. Wiyadi, M.M., Ph.D
(Ketua Dewan Penguji)

(..........)

2. Dra. Mabruroh, M.M.
(Anggota I Dewan Penguji)

(..........)

3. Ahmad Mardalis, S.E., MBA.
(Anggota II Dewan Penguji)

(..........)

Dekan,






(Dr. H. Syamsudin, S.E., M.M.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 17 Juli 2020



MUSTHOFA KHAMAL PASHA

B100160347

DAMPAK KOMPENSASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dampak kompensasi yang diterapkan pada dapat memberikan semangat kerja karyawan. Untuk mengetahui dampak komunikasi yang ada dapat memberikan semangat kerja karyawan. Untuk mengetahui dampak lingkungan kerja dapat memberikan semangat kerja karyawan. Jenis Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode studi kepustakaan. Sedangkan teknik pengumpulan data melalui pengumpulan jurnal-jurnal ilmiah yang didalamnya terdapat variabel-variabel yang diteliti dan analisis data yang digunakan dengan beberapa langkah yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian diketahui bahwa dampak pemberian kompensasi terhadap semangat kerja karyawan merupakan factor yang sangat mempengaruhi. Pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan memotivasi karyawan, sebab penghargaan yang diperoleh seseorang karyawan akan termotivasi jika karyawan merasa yakin akan usaha tersebut akan menghasilkan nilai prestasi yang baik. Dampak komunikasi yang ada dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan karena merupakan factor penting untuk menunjang hasil kerja. Komunikasi yang ada dapat berupa komunikasi vertikal antara atasan dengan bawahan dan komunikasi horizontal yaitu antara karyawan dengan karyawan terjalin dengan baik. Informasi dari bawahan sampai kepada atasan begitu pula sebaliknya pimpinan juga memberikan informasi dan perintah kepada karyawan sehingga dalam pekerjaan tidak terjadi adanya mis komunikasi, dengan demikian adanya komunikasi yang kuat dalam menumbuhkan semangat kerja karyawan. Dampak Lingkungan fisik (tata ruang, tata letak, penerangan dan tingkat kebisingan), sarana-prasarana, efektifitas pemanfaatan sarana/prasarana, dukungan pimpinan dan kerjasama sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan pada lingkungan kerja ini berpengaruh pada peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.

Kata kunci: kompensasi, komunikasi, lingkungan dan semangat kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the impact of compensation applied to employee morale. To find out the impact of existing communication can provide employee morale. To find out the impact of the work environment can provide employee morale. This type of research is a qualitative research with a literature study method. While data collection techniques through the collection of scientific journals in which there are variables studied and data analysis are used in several steps, namely data reduction, data presentation, drawing conclusions and verification. The results of the study note that the impact of compensation on employee morale is a very influential factor. Providing skills-based compensation will motivate employees, because the rewards obtained by an employee will be motivated if the employee feels confident that the business will produce good performance scores. The impact of existing communication can affect employee

morale because it is an important factor to support work results. Existing communication can be in the form of vertical communication between superiors and subordinates and horizontal communication that is between employees and employees are well established. Information from subordinates to superiors and vice versa leaders also provide information and instructions to employees so that in work there is no miscommunication, thus there is strong communication in fostering employee morale. Impact The physical environment (spatial, layout, lighting and noise level), infrastructure, effectiveness in the use of facilities / infrastructure, leadership support and cooperation greatly affect employee morale. So it can be said that changes in the work environment affect the increase or decrease in employee performance.

Keywords: compensation, communication, environment and work spirit

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat besar pengaruhnya dalam menentukan kesuksesan ataupun keberhasilan perusahaan. Peran sumber daya manusia begitu penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai target dan tujuan yang ditentukan oleh suatu perusahaan itu sendiri. Perkembangan segala dunia usaha kan terwujud dengan baik apabila ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu.

Organisasi pada hakekatnya adalah sebuah kelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian tersebut jelas bahwa tercapainya tujuan organisasi tidak dapat lepas dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya.

Usaha-usaha yang menyangkut semangat kerja karyawan harus dilaksanakan dengan baik, agar tidak terjadi kecemburuan sosial diantara karyawan. Hubungan antara pemimpin dan bawahan akan terjalin dengan baik bila masing-masing menyadari apa yang telah menjadi tanggungjawabnya. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, sehingga karyawan merasa pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan (Saputra, Hendriani dan Amsal, 2014)

Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas /proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan, dan produktifitas yang rendah (Zendy, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Nurhendar (2007) menyatakan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan hasilnya lebih baik.

Komunikasi merupakan suatu proses melalui individu dengan organisasi dan masyarakat dalam menciptakan, mengirimkan dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain (Ololube, 2010). Sedangkan menurut Anita (2005), juga menyatakan bahwa komunikasi akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan maka karyawan akan menjadi lebih semangat bekerja dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan potret realitas keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, memberikan gambaran mengenai kehidupan karyawan melaksanakan pekerjaan dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan (Bhattacharya, 2012). Terciptanya karyawan yang bekerja secara produktif salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman dan kondusif akan mampu memberikan rasa senang kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya dalam perusahaan. Sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan

semangat kerja yang rendah, sehingga karyawan akan lebih mudah menyerah dan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana dampak kompensasi terhadap semangat kerja karyawan? Bagaimana dampak komunikasi yang ada terhadap semangat kerja karyawan? Bagaimana dampak lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan?

Tujuan penulisan ini adalah: Mengetahui dampak kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Mengetahui dampak komunikasi terhadap semangat kerja karyawan. Mengetahui dampak lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan atau library research, yakni penelitian yang bertujuan melakukan pencermatan terhadap jurnal publikasi dan buku yang bersifat kepustakaan, atau telaah yang dilaksanakan untuk memecahkan suatu masalah yang pada dasarnya tertumpu pada penelaahan kritis dan mendalam terhadap bahan-bahan pustaka yang relevan.

Menurut Mardalis (dalam Abdi Mirzaqon T dan Budi Purwoko), studi kepustakaan suatu studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti dokumen, buku, majalah, kisah-kisah sejarah dan lain sebagainya.

Sebelum melakukan telaah bahan pustaka, peneliti harus mengetahui terlebih dahulu secara pasti tentang dari sumber mana informasi ilmiah itu akan diperoleh. Adapun beberapa sumber yang digunakan antara lain : buku-buku teks, jurnal ilmiah, referensi statistik, hasil-hasil penelitian dalam bentuk skripsi, tesis, disertasi dan internet, serta sumber-sumber lainnya yang relevan (Sanusi, 2016)

3. HASIL PENELITIAN

3.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Sebenarnya hubungan antara perusahaan dengan karyawan sudah merupakan hubungan simbiosis mutualistik (hidup bersama saling menguntungkan), terjadinya proses pertukaran seperti ini, maka jelaslah bahwa kebutuhan perusahaan akan terpenuhi, sedangkan karyawan akan terpenuhi pula kebutuhannya, karena ada yang mau membayar jasa/tenaganya. Dengan demikian, maka kompensasi dapat dilihat beberapa sudut pandang sesuai kepentingannya. Antara pekerja dengan pengusaha memiliki sisi pandang yang berbeda tentang kompensasi. Kompensasi merupakan bagian dari biaya produksi. Dari sisi pekerja, kompensasi dipandang sebagai hak dan merupakan sumber pendapatan utama, karena itu jumlahnya harus dapat memenuhi kebutuhan untuk dirinya dan keluarganya, serta adanya jaminan kepastian penerimaannya (Sutrisno, 2012).

Menurut Hasibuan (2000) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan menurut Heidjrachman (2002) kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Berdasarkan menurut pendapat para ahli tersebut berarti kompensasi mengandung makna bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan merupakan kegiatan profesional yang berarti tidak terdapat imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan untuk perusahaannya. Pemberian kompensasi harus layak dan dapat diterima oleh karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bersungguh-sungguh (semangat) dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai kerja yang lebih baik lagi sehingga berdampak pada kinerjanya lebih meningkat.

Dalam hal ini kompensasi merupakan factor yang sangat mempengaruhi karyawan terutama dalam semangat kerja karyawan. Dan dari berbagai pemaparan

yang diberikan peneliti, dampak kompensasi dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

3.2 Hubungan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Komunikasi organisasi mempunyai sebuah urutan dari dimensinya. Pesan disampaikan secara vertikal (keatas dan kebawah) antara tingkatan dalam sebuah organisasi, baik secara horizontal antara orang pada level yang sama dan interaksi disampaikan melalui cara formal dan tidak formal. Komunikasi menjadi hal yang harus diperhatikan oleh pihak organisasi. Komunikasi menjadi salah satu penyebab semangat kerja yang tinggi. Menurut Handoko (2011) komunikasi sebagai suatu proses dengan mana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiringan berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga disebut rantai pertukaran informasi. Oleh karena itu komunikasi merupakan hal yang penting karena tanpa komunikasi yang terjalin lancar maka akan mudah menemui hambatan dan akan memicu terjadinya kesalahpahaman antar karyawan dalam memahami informasi yang diberitahukan tanpa adanya rapat terlebih dahulu.

Menurut Thoha (dalam Mahlan, 2018) komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari satu orang ke orang lain. Sedangkan menurut Yuliyanti, Istiatin dan Aryati (2017) komunikasi merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang penting, karena komunikasi merupakan penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi juga merupakan pertukaran ide-ide dan informasi dua arah yang menuju tercapainya pengertian bersama. Komunikasi sangat dibutuhkan dalam penyediaan pedoman standar etika perusahaan dan aktivitas yang membentuk kesatuan antara wilayah fungsional dalam bisnis. Komunikasi merupakan penyampaian berbagai macam perasaan, sikap dan kehendak baik secara langsung maupun tidak langsung baik secara sadar ataupun tidak sadar.

Dengan demikian komunikasi mempunyai hubungan yang searah dengan semangat kerja, peningkatan komunikasi dengan para bawahan, dimana manajemen dapat memberikan umpan balik yang lebih besar mengenai sifat dan

kualitas perstasi, dan menjaga pegawai tetap semangat bekerja sesuai dengan target.

Dalam hal ini dampak komunikasi sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan sebab semakin kuat hubungan antara karyawan dengan atasan, maka karyawan akan merasa lebih semangat dalam bekerja.

3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Dewi (2013) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang berbentuk baik fisik maupun non fisik yang terdapat di sekitar tempat kerjayang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengembangan sumber daya sangat perlu untuk ditingkatkan agar dapat terus sejalan dengan majunya teknologi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001) mendefinisika lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang kondusif terwujud jika adanya hubungan yang harmonis antara sesama karyawan dan pimpinan, lingkungan fisik yang nyaman dan aman akan meningkatkan semanga kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Sihombing (2002) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung semangat kerja akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dalam sautu organisasi. Indikasi lingkungan kerja antara lain fasilitas kerja serta hubungan kerja.

Dalam hal ini dampak lingkungan kerja yang nyaman perlu diperhatikan pada karena sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan akan lebih semangat bekerja.

3.4 Pembahasan

3.4.1 Dampak Kompensasi yang diterapkan pada dapat memberikan semangat kerja karyawan.

Dalam hal ini kompensasi mempunyai hubungan yang searah dengan semangat kerja, yang dimaksudkan disini adalah apabila kompensasi yang terdiri atas jumlah kompensasi yang diterima, bentuk kompensasi itu sendiri ditingkatkan,

maka semangat kerja pegawai akan meningkat. Kompensasi yang diberikan berupa gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas memiliki kecenderungan untuk menentukan kualitas semangat kerja karyawan. Sehingga kompensasi merupakan salah satu hal penting dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi membantu perusahaan mencapai keberhasilan strategi sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. Internal equity atau keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam perusahaan dibayar lebih tinggi. Sementara keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama.

Hal ini sesuai dengan teori Simamora (2001) bahwa program tunjangan kerja pegawai dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Kompensasi ini diberikan dengan maksud melengkapi skala gaji yang diterima pegawai dengan harapan dapat lebih memberikan jaminan untuk memenuhi kebutuhan dan lebih memberikan semangat kerja yang maksimum. Jadi apabila kompensasi yang diberikan tidak meningkat secara terus-menerus, maka pengaruh yang diberikan juga tidak maksimal atau tidak signifikan.

Penerapan kompensasi yang telah dilaksanakan berupa penghargaan, pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan memotivasi karyawan, sebab penghargaan yang diperoleh seseorang karyawan akan termotivasi jika karyawan merasa yakin akan usaha tersebut akan menghasilkan nilai prestasi yang baik. Penilaian tersebut akan diwujudkan dengan penghargaan adalah adanya pemberian bonus, peningkatan gaji atau promosi dan penghargaan itu dapat memuaskan karyawan. Jadi hubungan kompensasi atas prestasi yang tersebut akan memberikan motivasi untuk lebih meningkatkan semangat kerja karyawan.

3.4.2 Dampak Komunikasi yang ada dapat memberikan semangat kerja karyawan

Komunikasi merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang penting, karena komunikasi merupakan penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi juga merupakan pertukaran ide-ide dan informasi dua arah yang menuju tercapainya pengertian bersama. Komunikasi sangat dibutuhkan dalam

penyediaan pedoman standar etika perusahaan dan aktivitas yang membentuk kesatuan antara wilayah fungsional dalam bisnis. Komunikasi merupakan penyampaian berbagai macam perasaan, sikap, dan kehendak baik secara langsung maupun tidak langsung baik secara sadar ataupun tidak sadar (Yuliyanti, Istiatin, & Aryati, 2017).

Dalam hal ini komunikasi memiliki hubungan yang searah dengan semangat kerja, maksudnya adalah apabila variabel komunikasi yang terdiri dari keadaan rapat kerja, informasi kerja langsung ke individu dari pimpinan, penyampaian saran, pendapat dan keluhan intern, maka semangat kerja juga akan meningkat. Dengan demikian kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan tinggi pula semangat kerja karyawan, karena tidak bias dipungkiri bahwa kompensasi memang sangat dibutuhkan karyawan.

Komunikasi yang sudah diterapkan ada berupa komunikasi vertikal antara atasan dengan bawahan dan komunikasi horizontal yaitu antara karyawan dengan karyawan terjalin dengan baik. Informasi dari bawahan sampai kepada atasan begitu pula sebaliknya pimpinan juga memberikan informasi dan perintah kepada karyawan sehingga dalam pekerjaan tidak terjadi adanya mis komunikasi, dengan demikian adanya komunikasi yang kuat dalam menumbuhkan semangat kerja karyawan.

3.4.3 Dampak Lingkungan kerja dapat memberikan semangat kerja karyawan
Semangat kerja karyawan erat hubungannya dengan lingkungan kerja tempat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Karena dengan lingkungan kerja yang diciptakan manajemen baik maka akan menimbulkan rasa gairah bekerja dalam diri karyawan.

Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar pegawai yang mempengaruhi aktifitas pegawai baik secara fisik maupun non fisik. Indikator yang dipergunakan untuk menilai lingkungan kerja ini sesuai dengan yang jelaskan oleh Sedarmayanti (2011:2) yaitu lingkungan fisik (tata ruang, tata letak, penerangan dan tingkat kebisingan), sarana-prasarana, efektifitas pemanfaatan sarana/prasarana, dukungan pimpinan dan kerjasama. Sehingga dapat dikatakan

bahwa perubahan pada lingkungan kerja ini berpengaruh pada peningkatan semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif terwujud jika adanya hubungan yang harmonis antara sesama karyawan dan pimpinan, lingkungan fisik yang nyaman dan aman akan meningkatkan kualitas perusahaan. Hal ini didukung teori Sihombing (2002) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung semangat kerja akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dalam suatu organisasi. Indikasi lingkungan kerja antara lain fasilitas kerja serta hubungan kerja.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil uraian tersebut peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut: Dalam penelitian Diana Rahmawati dan Sudarmi (2005), I Ketut Manik Swardika Yasa dan I Made Artha Wibawa. (2014), Dwi Agung Nugroho Arianto (2015), Bambang Widjanarko (2015), Shinta Agustina dan Nanik Suryani (2016), Dewi Lestari (2016), Sefi Maulidia (2017), Satriadi, Wahyunie, Marlinda dan Ilyas (2018), Rismayanti Rusdam, Syamsu Alam dan Andi Reni (2018), Ni Luh Sri widani (2018), Mahlan. (2018) dan Deswita (2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut variabel kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dengan demikian pemberian kompensasi yang telah dilaksanakan berupa penghargaan, pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan memotivasi karyawan, sebab penghargaan yang diperoleh seseorang karyawan akan termotivasi jika karyawan merasa yakin akan usaha tersebut akan menghasilkan nilai prestasi yang baik

Dalam penelitian terdahulu yang diteliti I Ketut Manik Swardika Yasa dan I Made Artha Wibawa. (2014), Dwi Agung Nugroho Arianto (2015), Bambang Widjanarko (2015), Shinta Agustina dan Nanik Suryani (2016), Dewi Lestari (2016), Ni Luh Sri Widani. (2018), dan Mahlan (2018). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut variabel komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dengan demikian komunikasi yang sudah diterapkan ada berupa komunikasi vertikal antara atasan dengan bawahan dan komunikasi horizontal

yaitu antara karyawan dengan karyawan terjalin dengan baik. Informasi dari bawahan sampai kepada atasan begitu pula sebaliknya pimpinan juga memberikan informasi dan perintah kepada karyawan sehingga dalam pekerjaan tidak terjadi adanya mis komunikasi, dengan demikian adanya komunikasi yang kuat dalam menumbuhkan semangat kerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang diteliti oleh Diana Rahmawati dan Sudarmi (2005), I Ketut Manik Swardika Yasa dan I Made Artha Wibawa. (2014), Bambang Widjanarko (2015), Shinta Agustina dan Nanik Suryani (2016), Dewi Lestari (2016), Sefi Maulidia (2017), Rismayanti Rusdam, Syamsu Alam dan Andi Reni (2018), Ni Luh Sri Widani (2018), Mahlan. (2018) dan Deswita (2018). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Dengan demikian lingkungan fisik (tata ruang, tata letak, penerangan dan tingkat kebisingan), sarana-prasarana, efektifitas pemanfaatan sarana/prasarana, dukungan pimpinan dan kerjasama. Sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan pada lingkungan kerja ini berpengaruh pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, Martha Wisudawati. (2005). Pengaruh Komunikasi Intern Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen*. 5(9): h: 8-24.
- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan & Utama, I Wayan Mudiarta. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Moekijat. (2006). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju : Bandung.
- Zendy, Pranata. (2011). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan LPD Desa Adat Kuta*. Fakultas Ekonomi Udayana, Denpasar.