

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. Menurut Rivai dan Sagala (2016:274) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2016:85). Pengembangan karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit maupun non profit serta seluruh pekerjaan (Busro, 2018:90). Menurut Marwansyah (2016:69) pengembangan

karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya.

Dapat disimpulkan pengertian pengembangan karir adalah merupakan salah satu tugas manajemen sumber daya manusia (MSDM). Setiap manajer harus memiliki sistem manajerial dalam mengelola pegawai, salah satu sistem pengembangan karir pegawai. Semakin bagus sistem pengembangan karir pegawai di dalam organisasi, semakin mudah bagi pegawai untuk merencanakan pengembangan karirnya.

2. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan organisasi dimana tempat ia bekerja.

Menurut Andrew J, dalam Mangkunegara (2016:77) tujuan pengembangan karir yaitu:

Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan

- a. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
- b. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
- c. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
- d. Membuktikan tanggung jawab sosial
- e. Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan
- f. Mengurangi turn over dan biaya ke pegawai

- g. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
- h. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai
- i. Mengiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja

3. Manfaat Pengembangan Karir

Manfaat pengembangan karir adalah untuk pegawai dan organisasi. Untuk pegawai, pengembangan karir yang di dapatnya membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam pekerjaanya. Untuk organisasi, manfaat yang diperolehnya adalah peningkatan kinerja pegawai dan banyak manfaat lain yang di dapat organisasi dalam meningkatkan potensi-potensi untuk meraih tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut Samsudin dalam kudi (2017:88), manfaat pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- a. Mengungkap potensi karyawan

Adanya pengembangan karir yang jelas akan mendorong para pegawai secara individual maupun kelompok menggali kemampuan potensial masing-masing untuk mencapai sasaran-sasaran karir yang diinginkan.

- b. Mendorong pertumbuhan.

Pengembangan karir yang baik akan mendorong semangat kerja pegawai untuk tumbuh dan berkembang. Dengan demikian, motivasi kerja pegawai dapat dipelihara.

c. Memuaskan kebutuhan pegawai

Dengan adanya pengembangan karir berarti adanya penghargaan terhadap individu pegawai, yang berarti pula adanya pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi individu pegawai. Hal inilah yang akan dapat memuaskan pegawai, yang pada dasarnya merupakan kebutuhan organisasi juga.

Membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui. Pengembangan karir dapat membantu para pegawai agar siap untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih penting. Persiapan ini akan membantu pencapaian rencana-rencana kegiatan yang telah ditetapkan

4. Bentuk- Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir pada dasarnya bergantung pada jalur karir menurut tiap-tiap organisasi yang ada, dan sesuai dengan kebutuhan. “Jalur karir adalah serangkaian posisi yang digunakan oleh organisasi untuk memindahkan seorang pegawai.” Bentuk pengembangan karir yang dapat dilaksanakan menurut Nitisemito (2016:74) yaitu:

a. Pembinaan dari pemimpin

Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka mencapai tujuan perusahaan.

b. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

c. Promosi

Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, di pandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

d. Mutasi

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang di anggap setingkat atau sejajar.

5. Dimensi Indikator Pengembangan Karir

Menurut Busro (2018:281) pengembangan karir diukur dengan beberapa dimensi dan indikator:

- a. Kejelasan karir penyediaan informasi. indikator dari kejelasan karir adalah perencanaan karir dan pendidikan karir. Perencanaan dan pendidikan karir yang terstruktur kepada pegawai kejelasan alur karir yang diberikan oleh sistem manajemen ini dapat membuat pegawai dapat menentukan posisinya sekarang dan jejeng karir

kedepannya. Kejelasan ini membuat pegawai dapat lebih mempersiapkan diri untuk posisi yang lebih baik.

b. Pengembangan diri

Pengembangan diri meliputi segala yang meningkatkan kesadaran dan identitas diri. Indikator dari pengembangan diri adalah mengembangkan bakat dan potensi. Mengembangkan bakat dan potensi membangun sumber daya manusia dan memfasilitasi kinerja. Meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan impian-impian dan cita-cita.

Tabel 2.1

**Kesimpulan Dimensi dan Indikator
Variabel Pengembangan Karir**

Dimensi	Indikator
- Kejelasan Karir	- Perencanaan Karir - Pendidikan karir
- Pengembangan diri	- Mengembangkan bakat - potensi

Sumber : Busro (2018)

6. Faktor- Faktor Pengembangan Karir

Menurut Nawawi dalam Busro (2018:278), karir seorang sangat di pengaruhi oleh:

- a. Kegiatan pengembangan karir yang dilakukan oleh organisasi profit maupun non profit.
- b. Proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karir yang telah dilakukan oleh organisasi.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan dapat menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. (Hamali 2016:214). Sementara menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dan sementara menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:335) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan.

Dapat disimpulkan diatas menurut para ahli pengertian disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan

yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Terdapat tujuan yaitu untuk menentukan arah dalam melangkah agar tidak bisa dalam pelaksanaannya. Selain itu tujuan juga berguna agar ketika melaksanakannya jelas pada titik tertentu yang kita sebut dengan target perusahaan atau organisasi.

Menurut Hanry Simamora dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:339) tujuan kedisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Sementara menurut Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:340) menguraikan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar pegawai menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Maupun melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

- d. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:336) mengungkapkan bahwa jenis kedisiplinan dibagi menjadi dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai, mendisiplinkan diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau instansi.

b. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku perusahaan atau organisasi.

4. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai sehingga dia melakukan kegiatan yang indisipliner serta dapat merugikan perusahaan. Faktor-faktor tersebut harus diketahui agar dapat diminimalisir oleh manajemen sumber daya manusia, selain itu juga dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi kedisiplinan manajemen sumber daya manusia dapat mengetahui langkah atau sikap apa yang harus ditempuh untuk meminimalisirnya.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

c. Adanya tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja menurut Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:356) yaitu:

a. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja dan absensi.

b. Tingkat kewaspadaan pegawai

Pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh tanggung jawab dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut

indikator tingkat kewaspadaan pegawai diukur dengan menggunakan indikator yaitu ketelitian dan tanggung jawab.

c. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dengan menggunakan indikator menaati peraturan dan pedoman kerja, dan tanggung jawab.

Tabel 2.2
Kesimpulan Dimensi dan Indikator
Variabel Disiplin Kerja

Dimensi	Indikator
Frekuensi Kehadiran	- Kehadiran Pegawai tepat waktu ditempat kerja - Absensi
Tingkat kewaspadaan pegawai	- Ketelitian - Tanggung jawab
Ketaatan pada standar kerja	- Kepatuhan - Kelancaran

Sumber : Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2018)

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya seperti lingkungan sekitarnya, metode kerja dan pengaturan kerja yang digunakan untuk menjalankan pekerjaan.

Menurut Nuraini (2016:97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana lingkungan kerja termasuk fasilitas yang menunjang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dituju. Sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat pelengkapan kerja (Afandi 2018:66).

Sementara Sedarmayati (2017:78) mengatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan

tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi 2016:51)

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai selama bekerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Jika lingkungan kerja mendukung pekerja dapat aman dan nyaman, dan jika lingkungan kerja tidak mendukung, pekerja tidak dapat aman dan nyaman.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lapang
- c. Ventilasi udara yang baik
- d. Tersedianya tempat ibadah
- e. Tersedianya sarana angkutan pegawai

3. Dimensi Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2016:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

- a. Lingkungan Kerja Fisik

- 1) Penerangan

Sebagai penerangan rumah atau bangunan, kita bisa merasakan kenyamanan baik dalam aktivitas indoor maupun outdoor.

2) Suhu Udara

Derajat panas dan dingin di dalam maupun diluar ruangan.

3) Suara Bising

Suara yang tidak diinginkan atau suara yang mengganggu pendengaran dapat mengurangi kekuatan pendengaran orang yang terpapar.

4) Penggunaan Warna

Tindakan mengubah warna bangunan atau ruang kerja.

5) Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan rasa aman atau keinginan setiap pegawai dalam bekerja. Secara material dan moral.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Hubungan Pegawai

Hubungan timbal balik yang baik antara pegawai dan pegawai, serta pegawai dan pimpinan.

Tabel 2.3

Kesimpulan Dimensi dan Indikator

Variabel Lingkungan Kerja

Dimensi	Indikator
Lingkungan Kerja Fisik	- Penerangan - Suhu udara

	- Suara bising - Penggunaan warna - Keamanan kerja - Ruang gerak yang diperlukan
Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan Pegawai

Sumber : Sedarmayati (2016)

4. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.4 Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja Pegawai

Seorang pegawai dengan semangat kerja yang tinggi pasti akan memiliki sikap yang positif dan mendambakan semangat serta kesenangan dalam bekerja. Menurut Kaswan (2016:189) “Moral atau semangat kerja mencerminkan sikap atau kondisi mental seseorang atau tim.” Orang dengan semangat tinggi biasanya bersikap positif, optimis, kooperatif dan mendukung visi dan misi tim. Prasyarat untuk

pekerjaan yang lebih cepat dan lebih baik adalah ilustrasi awal produktivitas pegawai. Menurut Sri Widodo (2016:104) menjelaskan bahwa semangat kerja mencerminkan kondisi pegawai dilingkungan kerjanya. Jika semangat kerja baik maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan, seperti tingkat absensi yang rendah, pergantian pegawai yang rendah dan peningkatan produktivitas.” Sedangkan menurut Widiantri, dkk (2015:4) “Semangat Kerja adalah sejauh mana pegawai menjalankan tugasnya di perusahaan dengan penuh semangat.” Dengan kata lain, ada kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas tinggi dan semangat kerja tinggi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan dan keseriusan seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan menginspirasi seseorang untuk berkarya dan berkreasi dalam pekerjaannya.

Tanda-tanda penurunan semangat kerja dapat dilihat pada produktivitas yang rendah, ketidakhadiran yang tinggi, pergantian pegawai yang tinggi, kerusakan yang meningkat, kecemasan di mana-mana, seringnya tuntutan dan pemogokan. Semangat kerja juga merupakan gambaran perasaan, kesediaan atau keseriusan seseorang atau kelompok terhadap suatu organisasi, yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kemauan individu dalam kegiatan organisasi untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai

Profesi atau pekerjaan harus dilakukan dengan penuh semangat. Tujuannya agar pekerjaan selesai tepat waktu dengan hasil yang memuaskan. Menurut Nawawi (2015:109) tinggi rendahnya semangat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Empat faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, antara lain:

- 1). Faktor Fisik yang berkaitan erat dengan kondisi fisik dan lingkungan kerja antara lain adalah lingkungan fisik yaitu kondisi fisik lingkungan kerja yang mempengaruhi kenyamanan kerja.
- 2). Faktor Sosial, yaitu hubungan antara pegawai dengan pegawai lain dan atasan, meliputi hubungan professional ditempat kerja, komunikasi ditempat kerja, saling mendukung antara atasan dan bawahan serta rekan kerja, serta tidak ada pertentangan atau konflik.
- 3). Faktor Finansial yang erat kaitannya dengan jaminan kesejahteraan. Berupa pensiun, jaminan kesehatan, jaminan sosial pegawai dan jaminan kesehatan lainnya.
- 4). Faktor Psikologis yang berhubungan dengan ketenangan, sikap kerja, keterampilan, bakat dan minat.

3. Meningkatkan Semangat Kerja

Meningkatkan semangat kerja yaitu memberikan pegawai berbagai bentuk kebutuhan materi maupun non materi. Pendapatan

para ahli menurut Nitisemito yang dikutip oleh Ahmad Tohardi (2015:420) cara-cara tersebut antara lain:

a. Gaji yang Cukup

Setiap perusahaan harus mampu memberikan gaji yang cukup kepada pegawai. Makna disini relatif, artinya pembayaran dapat dilakukan tanpa merugikan kepentingan perusahaan.

b. Memperhatikan Kebutuhan Rohani

Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah dan menghormati kepercayaan orang lain.

c. Perlu Menciptakan Suasana Santai

Suasan rutin membuat pegawai merasa bosan dan gugup. Untuk menghindari situasi tersebut, perusahaan perlu menciptakan suasana santai, seperti bersantai bersama dan berolahraga bersama.

d. Perasaan Aman dan Masa Depan

Semangat kerja akan semakin memburuk jika pegawai merasakan rasa aman akan masa depan profesinya, stabilitas perusahaan biasanya menjadi modal yang dapat diandalkan yang memberikan rasa aman kepada pegawai.

e. Fasilitas yang Memadai

Setiap perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai bagi pegawai. Perusahaan mampu menyediakan fasilitas yang sesuai yang akan menimbulkan rasa senang dan semangat.

4. Dimensi dan Indikator Semangat Kerja Pegawai

Semangat tinggi adalah kondisi yang diharapkan setiap organisasi. Untuk mengetahui apakah seseorang memiliki semangat yang tinggi atau rendah dapat dilihat dari ciri-ciri sikapnya sehari-hari. Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Danang Ersanto Nugroho (2015:4), semangat kerja pegawai berkaitan dengan :

a. Ketelitian Kerja

Merupakan keseksamaan atau kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketelitian kerja sangat penting bagi perusahaan karena diharapkan dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan kerusakan peralatan, bahan pengolahan, dan produk yang dihasilkan melalui ketelitian kerja, sehingga kualitas produk memenuhi standar yang telah ditentukan.

b. Kedisiplinan Kerja

Merupakan sikap perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin pegawai sangat penting bagi perusahaan, karena disiplin memastikan pekerjaan dapat dilakukan seefektif dan seefisien mungkin.

c. Kerajinan Kerja

Adalah sikap yang selalu berusaha bekerja keras. Hal ini penting bagi perusahaan karena pegawai diharapkan dapat memanfaatkan

jam kerja dengan baik, jarang absen, melakukan pekerjaan tepat waktu dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

d. Kegairahan Kerja

Adalah kesenangan yang dalam atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Dengan semangat kerja diharapkan pegawai dapat meningkatkan produktivitasnya baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Tabel 2.4

**Kesimpulan Dimensi dan Indikator
Variabel Semangat Kerja**

Dimensi	Indikator
Ketelitian Kerja	Keseksamaan atau kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaan
Kedisiplinan Kerja	Perilaku dan tindakan sesuai peraturan perusahaan
Kerajinan Kerja	Manfaatkan jam kerja dengan baik
Kegairahan Kerja	Kesenangan atas pekerjaan

Sumber: Nitisemito dalam Danang Ersanto Nugroho (2015)

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan dasar penelitian sehingga memperkaya teori yang digunakan untuk menguji penelitian. Penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.5
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Peneliti	Variabel yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Octaviani Elisabet Laloan/2019/Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Manado Mitra Mandiri	Pengembangan Karir (X1) Semangat Kerja Karyawan (Y)	Metode Kuantitatif Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, Terhadap Semangat Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan
2	Awaludin Fikri/2017/Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai PT.PLN (Persero) Kota Kediri	Pengembangan Karir (X1) Motivasi Kerja (X2) Gaya Kepemimpinan (X3) Semangat Kerja (Y)	Metode Deskriptif Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai PT PLN (Persero)

				Kota Kediri
3	Eko Sulistiyono, Patricia Dhiana Paramitha, dan Leonardo Budi Hasiholan/2016/Pengaru h Pendidikan, Kemampuan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Harian Lepas Di PT Temprina Media Grafika Semarang	Pendidikan (X1) Kemampuan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Semangat Kerja (Y)	Metode Teknik Sampling Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel pendidikan terhadap semangat kerja karyawan harian lepas di PT Temprina Media Grafika Semarang
4	Sri Indarti dan Susi Hendriani/2018/Pengaru h Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Semangat Kerja (Y)	Metode Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi, disiplin kerja
5	Panca Dharma Pasaribu/2017/ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Jaya Karya Pekanbaru	Lingkungan Kerja (X) Semangat Kerja (Y)	Metode Deskriptif Kuantitatif Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja

				karyawan pada CV. Jaya Karya Pekan baru
--	--	--	--	---

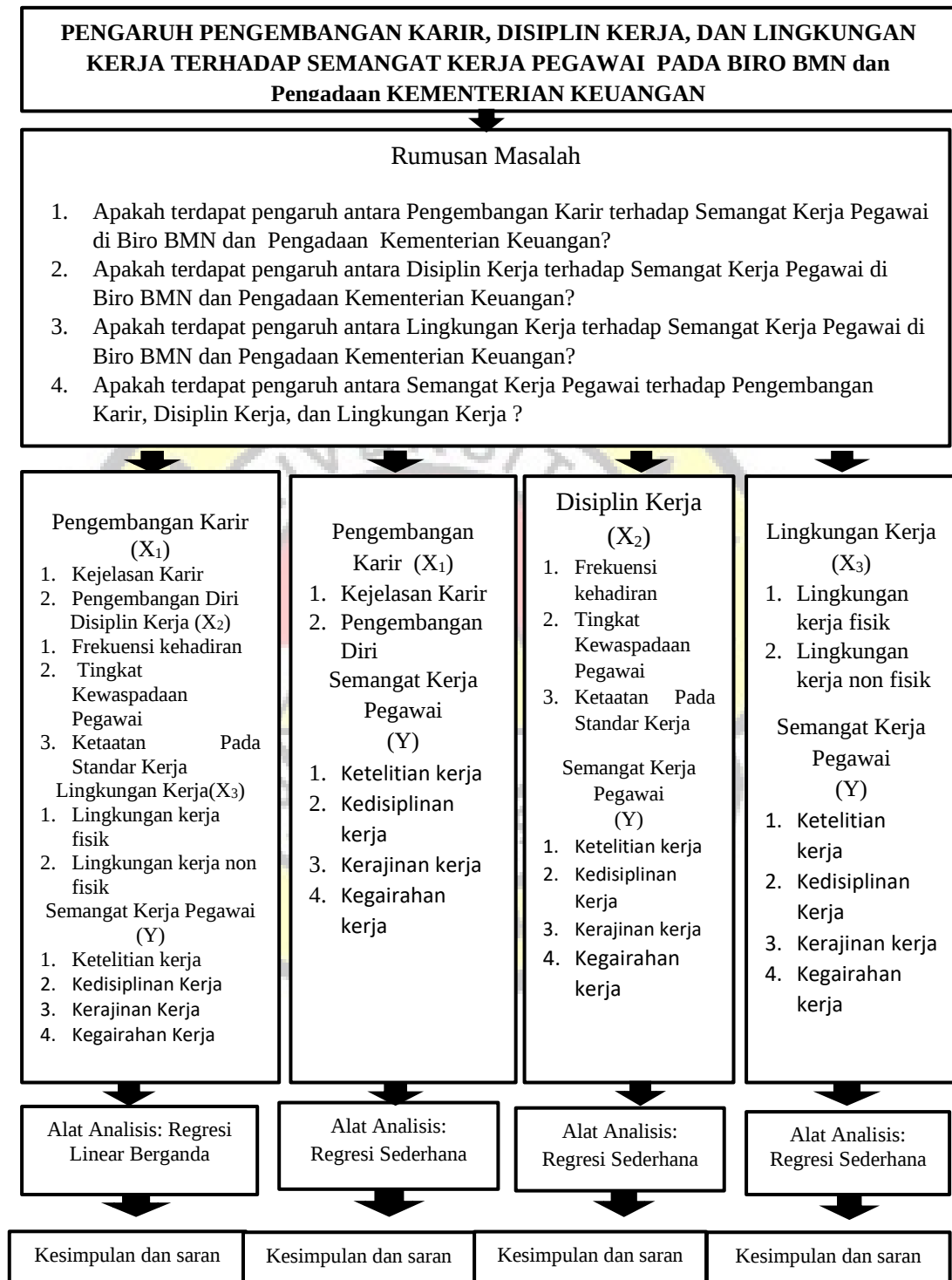
Sumber: Data diolah peneliti, tahun 20221

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:91) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di indentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel indenpenden dan depen



Tabel 2.6
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotensi

Menurut Sugiyono (2017:63), hipotesis atau hipotesa 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 di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Maka penulis dapat menggambarkan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai?
 - Ho : Tidak ada pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai.
 - Ha : Ada pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai.
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai?
 - Ho : Tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai.
 - Ha : Ada pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai.
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai?
 - Ho : Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai.
 - Ha : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai.
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai?
 - Ho : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai.
 - Ha : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai