

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORITIS

A. Kajian Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut (Hamali 2018, 2) Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta

penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Melalui pengelolaan yang baik, MSDM memastikan interaksi yang harmonis dan produktif antara karyawan dan manajemen, serta penugasan yang sesuai dengan kompetensi masing-masing individu. Dengan demikian, MSDM berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat.

Berdasarkan definisi para ahli, manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan terkait pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia melibatkan serangkaian kegiatan yang saling terkait, dari perencanaan hingga pengawasan, dan harus dianggap sebagai proses pengelolaan strategis yang menganggap manusia sebagai aset berharga..

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Fungsi Manajerial

Menurut Susan (2019) mengatakan bahwa terdapat 5 (lima) fungsi manajerial dalam manajemen sumber daya manusia sebagai berikut.

a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses menentukan, mengelompokkan, dan mengatur berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Ini dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian mereka dan menyediakan alat-alat yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan mereka.

c) Penggerakan (*Actuating*)

antara semua proses manajemen, pelaksanaan adalah yang paling utama. Sementara perencanaan dan pengorganisasian fokus pada aspek abstrak, pelaksanaan menekankan interaksi langsung dengan orang-orang dalam

organisasi dan memberi dorongan agar mereka bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

d) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah proses pengaturan faktor-faktor perusahaan agar sesuai dengan rencana, meliputi pemantauan aktivitas, penetapan harapan, dan perbaikan penyimpangan. Tujuannya adalah memastikan rencana terlaksana dengan baik dan membantu menganalisis kendala serta mengambil solusi bijak.

2) Fungsi Operasional

a) Pengadaan

Dalam fungsi ini, aktivitas meliputi rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan. Dalam proses rekrutmen, perusahaan berupaya menarik calon pelamar dengan menawarkan gaji yang kompetitif, peluang karir yang baik, jaminan sosial yang memadai, dan berbagai fasilitas lainnya.

b) Pengembangan

Karyawan yang ada harus selalu siap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, oleh karena itu, keterampilan dan keahliannya harus terus diperbarui melalui pendidikan dan pelatihan.

c) Pemberian Kompensasi.

Karyawan yang sudah ada perlu diberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan, baik dalam menciptakan nilai tambah maupun sesuai dengan kemampuan perusahaan untuk memberikan kompensasi.

d) Pengintegrasian

Berbagai keinginan karyawan harus diharmoniskan dengan tujuan perusahaan. Manajemen diharapkan untuk bijaksana dalam menangani potensi konflik kepentingan dengan mengkomunikasikan tujuan perusahaan dan langkah-langkah yang diperlukan karyawan untuk mencapainya.

e) Pemeliharaan

Kondisi fisik dan mental karyawan harus dijaga agar tetap prima sehingga mereka dapat memenuhi tuntutan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hidayat & Anwar (2023) Tujuan manajemen sumber daya manusia dapat diuraikan menjadi 4 (empat) tujuan umum:

1) Tujuan organisasional:

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen SDM dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2) Tujuan fungsional:

Untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3) Tujuan social:

Untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negative terhadap organisasi.

4) Tujuan personal:

Untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

2. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Penelitian milik Rozi (2021) Lingkungan kerja adalah semua hal dalam keadaan pekerja saat ini yang akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan diperuntukkan baginya. Lingkungan kerja mencakup semua faktor saat ini yang bisa memengaruhi seseorang untuk menjalankan tugasnya dan membuat nyaman dalam melaksanakan tugas nya yang di dukung dengan kenyamanan lingkungan kerja yang yang nyaman dan mendukung dari segi lingkungan, fasilitas, teman kantor hal ini dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja tanpa adanya tekanan dari lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karena pada dasarnya kenyamanan karyawan itu yang utama apabila karyawan nyaman maka proses produktifitas akan berjalan dengan lancar maka dari itu manajer harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan yang harus dibuat menjadi lingkungan yang nyaman aman dan efektif bagi para pekerja.

Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Pasaribu & Siagian, 2019). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan 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.

Dimensi lingkungan kerja terdiri dari dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja ialah kondisi yang memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam mencapai tujuan perusahaan (Hairo & Martono, 2019). Penyesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, serta lingkungan kerja yang buruk akan

menyulitkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien, sementara lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

b. Jenis jenis lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik akan menjadi pendorong timbulnya semangat bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yaitu. Menurut Andayani et al. (2020) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik:

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan lain lain.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang memengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur,

kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna dan lain lain.

Lingkungan kerja fisik meliputi lingkungan fisik tempat bekerja, keamanan, mutu kehidupan kerja para karyawan. Pencahayaan, suara dan getaran, temperatur ruangan, kelembaban, serta mutu udara merupakan faktor faktor lingkungan fisik yang berada dibawah kendali organisasi harus menganggap bahwa faktor-faktor itu dapat dikendalikan (*under control*).

2. Lingkungan kerja nonfisik

lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik berhubungan dengan dengan atasan, hubungan antar sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

c. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Farida & Hartono, (2016) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja :

- 1) pewarnaan kita ketahui bahwa warna dapat berpengaruh dalam diri manusia kita perhatikan misalnya warna warna cerah (hijau, merah dan sebagainya) pada umumnya lebih disukai anak anak masalahnya sekarang bagaimana memanfaatkan warna warna tersebut dalam perusahaan agar dapat memengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan

- 2) Lingkungan yang bersih dapat memengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Bagi seseorang normal maka lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang akan memengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat.
- 3) Penerangan yang cukup, Dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan memerlukan ketelitian.
- 4) Jaminan terhadap keamanan. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan kerja karyawan.

d. Manfaat lingkungan kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga semangat dan produktivitas 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.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Penelitian yang dilakukan Andayani et al. (2020) dan Farida & Hartono (2016:20) menjelaskan terdapat 4 (empat) indikator lingkungan kerja, sebagai berikut :

1) Suasana kerja:

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan kebersihan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang orang yang di tempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja:

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

3) Perilaku dari atasan:

Hal ini dimaksudkan bahwa perilaku dari atasan tidak berpihak dan tidak mengintimidasi bawahan melainkan atasan memberi motivasi pada karyawan agar karyawanpun

nyaman dengan lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan semangat karyawan.

4) Keberagaman:

Keberagaman antara satu sama lain harus dijaga karena setiap orang memiliki agama dan kepercayaan masing-masing, oleh karena itu kita harus menghargai satu sama lain. Hal tersebut juga menjadi salah satu faktor lingkungan kerja yang baik.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Rozi (2023) menjelaskan bahwa terdapat 3 (tiga) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Tingkat keributan lingkungan kerja:

Tempat kerja yang genting atau gaduh akan mempengaruhi kesulitan bekerja di lingkungan kerja perwakilan. Tentunya bagi perwakilan, tempat kerja yang tenang berguna untuk menyelesaikan pekerjaan menumbuhkan semangat.

2) Penerangan:

Sejauh pencahayaan itu tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga mencakup pencahayaan alami seperti sinar matahari. Pada dasarnya, karyawan memerlukan penerangan yang baik untuk kenyamanan penglihatan, terutama ketika pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian, fokus, serta konsentrasi tinggi agar dapat mencapai hasil yang optimal.

3) Sirkulasi udara:

Ventilasi atau pertukaran udara yang memuaskan merupakan hal utama untuk memberikan kenyamanan.

Ventilasi yang digunakan harus.

4) Keamanan tempat kerja:

Tempat kerja yang dilindungi akan menciptakan iklim yang tenang dan menyenangkan, sehingga memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja.

3. Kepercayaan diri

a. Pengertian Kepercayaan Diri

Pengertian kepercayaan diri adalah rasa percaya atau keyakinan terhadap kemampuan diri, serta perasaan bangga yang disertai dengan rasa tanggung jawab. Menurut Rajab (2022), kepercayaan diri adalah aspek penting dan berharga dalam kehidupan. Kadang, seseorang yang merasa sangat percaya diri dapat menemukan bahwa keyakinannya tidak sebesar yang mereka kira, menunjukkan bahwa kepercayaan diri dapat berubah dan dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Menurut Gusmery & Susanti (2023), kepercayaan diri adalah sikap atau perasaan percaya pada keahlian diri sendiri. Orang yang memiliki kepercayaan diri tidak takut dalam tindakannya, merasa leluasa melakukan apa yang disukai, bertanggung jawab, ramah, santun, menghormati orang lain,

bersemangat berprestasi, serta memahami keunggulan dan kekurangan diri. Dalam dunia kerja, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri.

b. Faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri

faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri para karyawan antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Pengalaman dan Kompetensi:
 - a) Keterampilan dan Pengetahuan: Karyawan yang merasa memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi.
 - b) Pengalaman Kerja: Pengalaman sebelumnya dalam pekerjaan yang sama atau serupa dapat meningkatkan keyakinan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas.
- 2) Dukungan dan Pengakuan dari Manajemen:
 - a) Umpan Balik Positif: Pujian dan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan.
 - b) Dukungan dari Atasan: tasan yang mendukung dan memberikan bimbingan serta dorongan dapat membantu karyawan merasa lebih percaya diri, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan berkembang dalam kariernya.

3) Lingkungan Kerja:

- a) Kultur Perusahaan: Kultur perusahaan yang positif dan mendukung inovasi serta kegagalan sebagai bagian dari proses pembelajaran dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan.
- b) Relasi dengan Rekan Kerja: Hubungan yang baik dengan rekan kerja dan tim yang mendukung dapat meningkatkan kepercayaan diri individu.

4) Kesempatan untuk Berkembang:

- a) Peluang Pelatihan dan Pengembangan: Kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan program pengembangan diri membantu karyawan merasa lebih siap dan percaya diri.
- b) Promosi dan Karir: Adanya jalur karir yang jelas dan kesempatan untuk naik jabatan dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri.

5) Keseimbangan Kerja-Hidup:

- a) Manajemen Stres: Karyawan yang mampu mengelola stres dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih percaya diri.
- b) Fasilitas Kesejahteraan: Program kesejahteraan karyawan, seperti konseling dan olahraga, juga dapat berkontribusi pada kepercayaan diri.

6) Kepribadian dan Sikap Pribadi:

- a) Optimisme dan Sikap Positif: Karyawan dengan sikap optimis dan positif cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi.
- b) Keterampilan Interpersonal: Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dan berinteraksi secara efektif dengan orang lain juga memainkan peran penting.

c. Indikator Kepercayaan Diri

Penelitian yang dilakukan Mardiah (2010) menunjukkan bahwa terdapat 5 (lima) indikator kepercayaan diri:

1) Bepenampilan menarik:

Seringkali merupakan subjek yang relatif dan dapat bervariasi tergantung pada konteks, dan preferensi individu. Seperti menggunakan pakaian yang rapih atau menggunakan pakaian yang sedang trend sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan dengan berpakaian menarik dapat menimbulkan rasa kepercayaan diri dan dapat menjadi daya tarik bagi konsumen.

2) Ekspresi wajah:

Senyum, ramah dan gerakan tubuh juga harus di perhatikan karena hal tersebut sangat penting bagi para konsumen.

3) Tatarambut dan tatahias:

Karyawan bisa memotong rambut nya agar terlihat rapi dan memiliki gaya rambut yang rapi, memiliki penampilan yang rapi

sedangkan karyawan perempuan rambut di tata rapi, menggunakan *make up* yang tidak berlebihan.

4) Aksesoris:

Menggunakan aksesoris sebagai penunjang penampilan seperti menggunakan jam tangan, cincin, gelang, dan kalung.

5) Kebersihan dan kerapian:

Kebersihan dan kerapian diri juga harus di perhatikan karena kebersihan dan kerapian sebagai tolak ukur seseorang itu peduli dengan dirinya sendiri atau tidak.

Penelitian yang dilakukan oleh Gusmery & Susanti (2023); Satriani (2018) juga mengatakan bahwa terdapat 3 (tiga) indikator kepercayaan diri sebagai berikut:

1) Percaya akan kemampuan diri:

Percaya akan kemampuan diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk menghadapi tantangan, mengatasi rintangan, dan mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Bertindak mandiri:

Bertindak mandiri adalah kemampuan seseorang untuk mengambil inisiatif dan membuat keputusan sendiri tanpa bergantung secara berlebihan pada bantuan atau pendapat orang lain.

3) Berani berpendapat:

Berani berpendapat adalah kemampuan dan kemauan seseorang untuk menyampaikan pandangan, ide, atau pendapatnya secara

terbuka, meskipun mungkin bertentangan dengan pandangan orang lain atau menghadapi potensi penolakan.

d. Manfaat kepercayaan diri

Menurut Lauster (2008), ada beberapa aspek dari kepercayaan terdiri dari 5 (lima) yakni,

- 1) Keyakinan akan kemampuan diri yaitu sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa dia mengerti sungguh sungguh akan apa yang dilakukannya;
- 2) Optimis yaitu sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan dan kemampuan.
- 3) Obyektif yaitu orang yang percaya diri memandang permasalahan atau segala sesuatu sesuai dengan kebenaran semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi.
- 4) Bertanggung jawab yaitu kesediaan seseorang untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya.
- 5) Rasional yaitu analisa terhadap suatu masalah, suatu hal, sesuatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan.

4. Semangat Kerja

1) Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu potensi yang terus bergerak, tidak stabil maka perlu dibangun secara terkonsep. Semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan yang

berhubungan dengan tabiat atau jiwa semangat karyawan, kegembiraan untuk kerja yang menunjukkan situasi dan suasana hati karyawan. Semangat kerja merupakan sebuah keinginan ataupun kesungguhan dalam diri sendiri maupun dalam berkelompok terhadap sebuah tugas yang sangat berpengaruh dalam kerjaan baik itu secara person maupun secara kelompok atau organisasi.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan di tempat kerja. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja:

- a) Lingkungan Kerja: Suasana dan kondisi fisik tempat kerja, termasuk kebersihan, kenyamanan, dan ketersediaan fasilitas yang memadai, dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.
- b) Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang inspiratif, suportif, dan adil sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pemimpin yang baik dapat memotivasi tim dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.
- c) Gaji dan Insentif: Kompensasi yang adil dan kompetitif, termasuk gaji, bonus, dan insentif lainnya, merupakan faktor penting yang mempengaruhi motivasi dan semangat kerja karyawan.

- d) Kesempatan untuk Berkembang: Peluang untuk pengembangan karir dan pelatihan, serta adanya jalur yang jelas untuk promosi, dapat meningkatkan semangat kerja dengan memberikan tujuan dan harapan kepada karyawan.
- e) Pengakuan dan Apresiasi: Pengakuan atas kerja keras dan pencapaian karyawan, baik melalui pujian verbal, penghargaan, atau promosi, dapat meningkatkan semangat kerja dan rasa dihargai.
- f) Hubungan Antar Karyawan: Hubungan yang baik dan harmonis antar rekan kerja serta adanya kerja sama yang solid dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung.
- g) Tugas dan Tanggung Jawab: Ketepatan dalam penugasan kerja sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan, serta tantangan yang tepat, dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan dalam menjalankan tugas.
- h) Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi: Kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas jam kerja dan cuti yang memadai, penting untuk menjaga semangat kerja.
- i) Budaya Perusahaan: Budaya perusahaan yang positif, inklusif, dan mendukung, yang mencakup nilai-nilai dan norma-norma

yang dipegang bersama, sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

- j) **Keamanan Kerja:** Rasa aman terhadap kestabilan pekerjaan dan kepercayaan bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan rasa nyaman dan semangat kerja.
- k) **Komunikasi yang Efektif:** Komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan, serta adanya saluran komunikasi yang efektif, dapat membantu mengatasi masalah dan meningkatkan semangat kerja.
- l) **Tantangan dan Variasi dalam Pekerjaan:** Pekerjaan yang menantang dan bervariasi dapat mencegah kebosanan dan membuat karyawan tetap termotivasi serta bersemangat.

3) Fungsi semangat kerja

Semangat kerja adalah dorongan internal yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan penuh antusiasme, dedikasi, dan tekad. Fungsi semangat kerja sangat penting dalam lingkungan kerja karena memiliki dampak positif pada produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja. Berikut adalah beberapa fungsi penting dari semangat kerja:

a) Meningkatkan Produktivitas:

Semangat kerja yang tinggi mendorong individu untuk bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga meningkatkan produktivitas

secara keseluruhan. Dengan semangat yang kuat, individu cenderung lebih fokus dan berkomitmen pada tugas mereka, yang memungkinkan mereka menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan berkualitas tinggi. Selain itu, semangat kerja yang tinggi sering kali menginspirasi rekan kerja lain untuk mengikuti jejak yang sama, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan dinamis.

b) Meningkatkan Kualitas Kerja:

Orang yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Mereka mungkin lebih teliti dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas hasil kerja.

c) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif:

Semangat kerja yang kuat dapat menular di antara rekan kerja, menciptakan budaya kerja yang positif di tempat kerja. Hal ini dapat meningkatkan kolaborasi, komunikasi, dan dukungan antar tim.

d) Meningkatkan Kepuasan Kerja:

Ketika seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat mengurangi tingkat kelelahan dan stres, serta meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan secara keseluruhan.

e) Mendorong Inovasi:

Orang yang memiliki semangat kerja tinggi sering kali lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan lebih termotivasi untuk mencoba pendekatan inovatif dalam pekerjaan mereka. Ini dapat memicu proses inovasi di tempat kerja.

f) Mengurangi Tingkat Absensi dan Turnover:

Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih terikat pada pekerjaan mereka dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah.

g) Meningkatkan Kinerja Organisasi:

Secara keseluruhan, semangat kerja yang tinggi di antara karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, baik dari segi keuangan maupun reputasi.

1. Tujuan Semangat Kerja

Setiap organisasi berusaha meningkatkan produktivitas karyawan, dan manajer harus menemukan cara untuk meningkatkan moral karyawan. Semangat kerja mencerminkan kegembiraan mendalam terhadap pekerjaan, yang mempercepat penyelesaian tugas dan meningkatkan hasil kerja, akhirnya meningkatkan produktivitas (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Semangat kerja adalah kondisi mental atau perilaku yang menumbuhkan motivasi dan keinginan kuat untuk bekerja keras.

2. Indikator semangat kerja

Menurut Alwi et al. (2016), terdapat 3 (Tiga) indikator semangat kerja, yaitu:

a) Kegairahan kerja:

Kegairahan kerja merupakan dorongan atau keinginan yang tinggi untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

b) Kepuasan Kerja:

Perasaan senang terhadap pekerjaan, tanpa keluhan dalam bekerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan sasaran, serta terus menjaga semangat dan motivasi tinggi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c) kerja sama pegawai:

Aspek kerja sama antarpegawai dalam suatu organisasi sangat penting dan dibutuhkan untuk membangun semangat kebersamaan, solidaritas, dan saling memiliki di antara pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Andayani et al. (2020) juga mengidentifikasi tiga indikator semangat kerja sebagai berikut.

a) Ketelitian kerja:

Ketelitian kerja adalah kemampuan dan kebiasaan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan cermat dan hati-hati, memperhatikan setiap detail dengan seksama, dan menghindari kesalahan yang terlewat.

b) Kedisiplinan Kerja:

Kedisiplinan kerja adalah kemampuan untuk konsisten dalam mengikuti aturan, prosedur, dan jadwal yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja.

c) Kerajinan Kerja:

Kerajinan kerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan dedikasi, ketekunan, dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan keselarasan serta menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, kajian terdahulu membantu peneliti dalam memposisikan penelitiannya serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian tersebut. Berikut adalah ringkasan dari beberapa penelitian terdahulu yang berhasil dirangkum dan dijadikan referensi:

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

No	Judul, penulis, Tahun	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Ainun Mardiah (2020) Pengaruh Penampilan Modis Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Perempuan Pada Bank Danamon Cabang Pekanbaru	- Penampilan modis (X) - Pengembangan karir (Y)	Analisis regresi linier sederhana. Bertujuan untuk meneliti pengaruh diantara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan formulasi : $Y = a + bX$. Dimana : a adalah konstanta,	Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa penampilan modis berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan perempuan pada Bank Danamon

No	Judul, penulis, Tahun	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
			b adalah koefisien regresi, X adalah penampilan modis dan Y adalah pengembangan karir.	Cabang Pekanbaru
2	Muhammad Jafar (2018) Pengaruh Etika Dan Penampilan Pegawai Hotel Terhadap Peningkatan Mutu Pelayanan Pada Hotel Four Point By Sheraton Makassar	- ETIKA (X1) - PENAMPI LAN (X2) - PENINGK ATAN MUTU PELAYAN AN - NAN	Metode Analisis yang di gunakan ialah regresi berganda dan pengolahan data primer menggunakan program spss (statistical product and service solutions) V.20,0. Analisis data yang di gunakan melalui analisis data kuantitatif dan kualitatif.	Penampilan pegawai hotel terhadap peningkatan mutu pelayanan di hotel four point by Sheraton Makassar tidak memiliki pengaruh.
3.	Rico, Misyatul Adawiyah, Ushansyah, Nafiah Ibnor (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kapuas Kuala	- Lingkungan Kerja (X) - Semangat Kerja (Y)	Metode yang digunakan merupakan metode kualitatif dengan riset yang bersifat deskriptif serta pula memakai analisis.	Inovasi di setiap lembaga atau organisasi. Pekerja yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan mampu menyalurkan usahanya untuk kepentingan instansi atau organisasinya memerlukan tempat kerja yang kondusif. Jika pekerja melakukan pekerjaan yang buruk.

No	Judul, penulis, Tahun	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
4.	Fahrul Rozi, (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan	- Lingkungan Kerja (X1) - Motivasi (X2) - Semangat Kerja (Y)	Investigasi ini berencana untuk memeriksa dampak dari lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja. Populasi sebanyak 245 individu dengan contoh 71 responden.	Berdasarkan pengujian konkuren (uji F) dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan motivasi (otonom) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel bebas (semangat kerja)
5.	Gde Made Kusuma Jaya, Gde Adnyana Sudibya dan Nyoman Sudharma, (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan	- Lingkungan kerja (X1) - Motivasi (X2) - Kompensasi (X3) - Semangat kerja (Y)	Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Multiple Regression Analysis. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik serta menilai goodness of fit model regresi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan.
6.	Hadi Sunyata dan Vallina Shinka Indira, (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung)	- Lingkungan kerja (X1) - Semangat kerja (X2)	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif.	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung.

No	Judul, penulis, Tahun	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
7.	Rahma Yulita, Fahmi Rio Azhari, Muhammad Yusuf, (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Saga Gemilang Pekanbaru	- Lingkungan kerja (X1) - Kedisiplinan (X2) - Semangat kerja (Y)	Analisis uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26.	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Saga Gemilang Pekanbaru.
8.	Agung Vay Rezi Nasution, Junaidi Mustapa Harahap, Nurhabibah Ritonga (2020) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhan batu Selatan	- Kecerdasan Emosional (X1) - Kepercayaan Diri (X2) - Produktivitas (Y)	Analisis data dengan menggunakan bantuan software SPSS 20.0 for windows. Penelitian ini menggunakan sampling total dimana sampelnya 45 karyawan perkantoran Asisten Personalia Kebun pada PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhan batu Selatan.	Hasil penelitian ini kepercayaan diri mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhan batu Selatan
9.	Nova Gusmery, Febsri Susanti (2023) Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepercayaan Diri Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota	- Budaya Organisasi (X1) - Gaya Kepemimpinan (X2) - Kepercayaan Diri (X3) - Komitmen Kerja (Y)	Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji t-statistik.	Variabel Kepercayaan Diri berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

No	Judul, penulis, Tahun	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
Padang				
10.	Frecilia Nanda Melvani, Dinarossi Utami (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Palembang	- LINGKUNGAN KERJA (X1) - MOTIVASI (X2) - SEMANGAT KERJA (Y)	Analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Sinar Sosro Palembang secara bersama-sama maupun secara parsial.	Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
11.	Candra Pranata Manihuruk, Satria Tirtayasa (2020) Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai	- Stress Kerja (X1) - Motivasi Kerja (X2) - Lingkungan Kerja (X3) - Semangat Kerja (Y)	Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, sedangkan analisis data dengan analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
12.	Muhammad Nur, Sugiarto, (2014) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Angkasa Pura II (PERSERO) Pekanbaru	- Lingkungan kerja (X1) - Semangat Kerja (Y)	Metode Metode yang digunakan adalah persamaan Regresi Linier.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh kuat terhadap semangat kerja
13.	Nova Gusmery, Febstri Susanti (2023)	- Budaya Organisasi (X1)	Penelitian ini menggunakan data primer	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel

No	Judul, penulis, Tahun	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepercayaan Diri Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang	- Gaya Kepemimpinan (X2) - Kepercayaan Diri (X3) - Komitmen Kerja (Y)	yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.	Kepercayaan Diri berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang
14.	Farihatunnada (2023) Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Depok	- MOTIVA SI (X1) - SEMANG AT KERJA (X2) - KINERJA KARYAW AN (Y)	Teknik pengambilan data melalui kuesioner yang disebar kepada 66 responden dengan menggunakan teknik probability sampling dengan simple random sampling. Dalam menganalisa data, menggunakan Uji Instrumen, Uji asumsi klasik dan Uji Hipotesa.	Hasil dari analisa data diatas terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok.
15.	Yakup, Anggita Permata Yakup, (2019) Membangun Semangat Kerja Dengan Loyalitas Dan Kepercayaan Diri Pada Pegawai	- Loyalitas (X1) - Kepercayaan diri (X2) - Semangat kerja (Y)	Metode analisis penelitian menggunakan regresi linear berganda. Data diolah menggunakan aplikasi Statistical Product and Service Solutions (SPSS).	Hasil analisis penelitian Dengan kepercayaan diri yang dimiliki pegawai, maka akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
16.	CHANDRA MAKMI, (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja	- Lingkungan kerja fisik (X1) - Lingkungan	Metode analisis penelitian menggunakan regresi linear	hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan

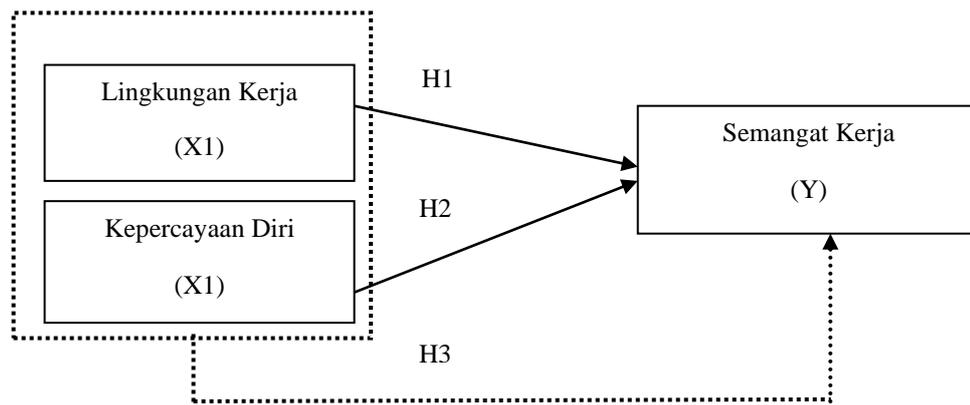
No	Judul, penulis, Tahun	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	Fisik dan Non Fisik terhadap Semangat Kerja PT. Patra Gemilang Samarinda	n kerja non fisik (X2) - Semangat kerja (Y)	berganda. Data diolah menggunakan aplikasi Statistical Product and Service Solutions (SPSS).	kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan
17.	Meylinda, Suryadi, (2021) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Kepercayaan Diri, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan	- Kecerdasan Emosional (X1) - Kompensasi (X2) - Kepercayaan Diri (X3) - Pengalaman Kerja (X4) - Semangat Kerja (Y)	Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu rumus slovin. Sehingga diperoleh sampel sebanyak 36 sampel yang dibutuhkan.	kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
18.	Ressy Mardiyanti, Yeni Lutfiatin Dewi Aisyah (2022) Body Image dan Kepercayaan Diri Remaja Putri PAC IPPNU Ngusikan	- Body image (X1) - Kepercayaan diri (X2) - Remaja putri (Y)	Pemilihan sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling	Hasil pengujian dengan teknik pearson correlation mengungkapkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara body image dengan kepercayaan diri pada remaja PAC IPPNU Ngusikan
19.	Shilvy Afifatis Sholihah, Ahmad Syamsul Mu'arif (2023) Fashion And Self Confidence: Implikasi Gaya Busana Terhadap Kepercayaan Diri	- FASHION AND SELF CONFIDENCE (X1) - GAYA BUSANA (X2) - KEPERC	Peneliti ini menggunakan Penelelitian Kualitatif fenomenologis, yaitu strategi	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara kepercayaan diri santri.

No	Judul, penulis, Tahun	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
	(Studi Fenomenologi Santri Pondok Pesantren Darussalam Putri Utara)	AYAAN DIRI (Y)		
20.	Anda Yani, Jamal Bake, Sahrun, (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Kabupaten Buton Utara	- Lingkungan Kerja Fisik (X1) - Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) - Semangat Kerja (Y)	Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengambilan sampel adalah sampling sensus.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area kabupaten Buton Utara secara simultan.

C. Kerangka Konseptual

Menurut Notoatmodjo (2018), kerangka konseptual adalah gambaran hubungan antara konsep yang diukur atau diamati dalam penelitian. Kerangka konseptual harus mampu menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, ditetapkan bahwa variabel dependen (variabel Y) adalah semangat kerja, sedangkan variabel independen (variabel X) terdiri dari Lingkungan Kerja dan Kepercayaan Diri. Hubungan langsung antara variabel X dan Y dapat dilihat seperti pada gambar di bawah. Kerangka konseptual dalam penelitian ini didasarkan pada penelitian yang telah dilakukan oleh Andayani et al.

(2020) dan Rozi (2021) mengenai lingkungan kerja, serta Mardiah (2010), Yakup & Yakup (2019) dan Makmi (2020) yang berkaitan dengan semangat kerja. Gambar kerangka konseptual dapat dilihat di bawah ini:



Sumber: Modifikasi penelitian Andayani et al. (2020); Rozi (2021); Yakup & Yakup (2019) dan Makmi (2020)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis penelitian

Hipotesis merupakan jawaban awal terhadap rumusan masalah penelitian, yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Istilah "sementara" digunakan karena jawaban tersebut didasarkan pada teori yang relevan dan belum didukung oleh fakta empiris yang dikumpulkan melalui penelitian. Dengan demikian, hipotesis dapat dianggap sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, bukan berdasarkan bukti empiris. Berikut hipotesis dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Lingkungan kerja adalah semua hal dalam keadaan pekerja saat ini yang akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan diperuntukkan

baginya. Lingkungan kerja yang baik akan menjadi pendorong timbulnya semangat bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta dengan memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik (Andayani et al., 2020). Menurut Syafrizal (2021) Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Produktifitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat individu karyawan bekerja. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal.

Penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja yang dilakukan oleh Andayani et al. (2020) Menyatakan bahwa faktor Lingkungan Kerja berpengaruh positif Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozi (2021); Rico et al. (2023); Syafrizal (2021); Nur & Sugiarto (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Manihuruk & Tirtayasa (2020) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan *Coffee Shop* di Kota Madiun

2. Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Semangat Kerja

Kepercayaan diri adalah salah satu aspek kepribadian yang penting pada seseorang. Kepercayaan diri merupakan atribut yang sangat berharga pada diri seseorang dalam bekerja, tanpa adanya kepercayaan diri akan menimbulkan banyak masalah pada diri seseorang. Kepercayaan diri merupakan keyakinan seseorang pada kemampuan yang dimiliki dengan menunjukkan perilaku terbaiknya dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Faktor lain yang secara teoritis maupun empiris memberikan dorongan semangat yang bersumber dari dalam diri adalah adanya rasa percaya diri yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugasnya (Yakup & Yakup, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Mardiah (2010) menyatakan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yakub & Yakub (2019); Meylinda & Suryadi (2021); Ayu (2019); Gusmery & Susanti (2023) yang menyatakan bahwa kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Namun, hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Jafar (2018) yang menyatakan kepercayaan diri tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

H2: Diduga kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan *Coffee Shop* di Kota Madiun.

3. Pengaruh Secara Simultan Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Semangat Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat (Makmi, 2020). Kepercayaan diri merupakan salah satu modal dasar seorang manusia dalam memenuhi berbagai kebutuhan sendiri. Seseorang yang memiliki kebebasan berpikir serta berperasaan biasanya akan tumbuh menjadi sosok manusia dengan rasa percaya diri yang tinggi. Salah satu langkah pertama dan utama dalam membangun rasa percaya diri adalah memahami dan meyakini bahwa setiap manusia memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing (Mudiawati et al., 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Makmi (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mudiawati et al. (2020) menjelaskan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

H3: Diduga lingkungan kerja dan kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan *Coffee Shop* di Kota Madiun.