

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan acuan dari beberapa penelitian yang sudah ada. Tentunya penelitian-penelitian terdahulu tersebut memiliki ruang lingkup yang sama dengan penelitian ini. Ruang lingkup tersebut diantaranya penelitian yang membahas atau mengungkap terkait kesejahteraan karyawan dan semangat kerja. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan untuk penelitian ini diantaranya :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1	Siska Malisa Nasution 2010	Pengaruh Kesejahteraan karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Pangansari Utama Medan	Upah Intensif Tunjangan Absensi Produktifitas kerja Tingkat kerusakan Kegelisahan dalam bekerja Tuntutan	Regresi Linier Berganda Uji Simultan Uji Parsial	Kesejahteraan karyawan berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Pangansari Utama Medan. Kesejahteraan karyawan yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan di PT Pangansari Utama Medan adalah fasilitas kesejahteraan langsung.
2	Sarah 2008	Pengaruh pelaksanaan Program Pelayanan kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja karyawan Pada PT.	Upah Tunjangan Produktifitas kerja	Regresi Linier Berganda Uji Simultan Uji Parsial	Terdapat pengaruh kuat dan signifikan antara pelaksanaan program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan. Pelaksanaan program kesejahteraan

		Sinar Sosro Medan			karyawan berdistribusi sebesar 68,56% terhadap semangat kerja karyawan PT. Sinar Sosro Medan.
3	Dita Antania Hanjani 2008	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kesejahteraan Karyawan <i>Outsourcing</i> PT Perkebunan Nusantara II Unit kebun Sawit Sebarang	Jumlah tabungan keluarga Penghasilan/gaji Umur Tabungan Beban hutang keluarga Lokasi	Regresi Linier berganda Ordinary Least square Uji Simultan Uji Parsial	Penghasilan/gaji berpengaruh positif dan nyata terhadap tingkat kesejahteraan karyawan <i>outsourcing</i> di PTPN II Kebun Sawit Sebarang. Sedangkan jumlah tanggungan, umur, tabungan, hutang, dan jarak tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat kesejahteraan karyawan <i>outsourcing</i> di PTPN II Kebun Sawit Sebarang.

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu di atas, dapat dijelaskan bahwasannya perbedaan antara penelitian terdahulu dengan perbedaan yang dilakukan peneliti sekarang adalah terletak pada objek penelitian, variabel penelitian, metode penelitian, dan periode pengamatan.

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Kesejahteraan Karyawan

Program kesejahteraan merupakan balas jasa materil dan materil, atau dapat juga disebut kompensasi. Program kesejahteraan karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemberian upah sedikit berbeda dari pemberian kesejahteraan yang berupa gaji. Upah juga sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Upah

dibayar setelah pekerja selesai dan diterima hasilnya dengan baik oleh pekerja. Pemberian upah biasanya setiap selesai pekerjaan atau secara mingguan tergantung pada kesepakatan bersama yang telah dibuat sebelumnya.

Program kesejahteraan selain berupa uang, dapat pula diberikan berupa tunjangan. Tunjangan ini dapat berupa: tunjangan keluarga, tunjangan pembangunan dan sebagainya, yang kesemuanya dapat menambah penghasilan karyawan. Pembayaran tunjangan ini biasanya disatukan dalam pembayaran gaji setiap bulan yang diterima oleh para karyawan.

Bonus sering disebut juga insentif. Insentif juga dianggap sebagai bagian dari kompensasi yang berbentuk uang. Insentif diberikan pada dasarnya adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan tertentu. Pemberian insentif atau bonus biasanya didasarkan pada keberhasilan atau prestasi yang diperlihatkan oleh seorang karyawan melebihi prestasi rata-rata yang telah ditentukan. Disamping uang balas jasa, perusahaan dapat pula menyediakan fasilitas atau kemudahan-kemudahan bagi karyawan. Balas jasa berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri tetapi sekaligus sebagai tambahan atau pelengkap dari bentuk balas jasa uang atau material.

Menurut Saksono (2000: 40-41) ada beberapa bentuk pemberian kesejahteraan, antara lain:

1. Upah dan gaji dalam bentuk uang.
2. Upah dan gaji dalam bentuk barang

Menurut Ishak (2003 :202) berdasarkan bentuk kesejahteraan tersebut, secara garis besar kesejahteraan terdiri dari 2 jenis :

1. Kesejahteraan langsung

Kesejahteraan langsung adalah penghargaan yang berupa gaji, upah yang dibayar secara tepat berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sedangkan insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap dan sewaktu-waktu.

2. Kesejahteraan tidak langsung

Kesejahteraan tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji / upah dan bonus yang dapat berupa barang dan tunjangan

Kesejahteraan dalam islam adalah pilar terpenting dalam keyakinan seorang muslim adalah kepercayaan bahwa manusia diciptakan oleh Allah SWT. Ia tidak tunduk kepada siapapun kecuali kepada Allah SWT

Ini merupakan dasar bagi piagam kebebasan sosial Islam dari segala bentuk perbudakan. Menyangkut hal ini, Al-Qur'an dengan tegas menyatakan bahwa tujuan utama dari misi kenabian Muhammad SAW. adalah melepaskan manusia dari beban dan rantai yang membelenggunya. Islam mengakui pandangan universal bahwa kebebasan individu merupakan bagian dari kesejahteraan yang sangat tinggi. Menyangkut masalah kesejahteraan individu dalam kaitannya dengan masyarakat (Setiawan, 2007).

Ukuran tingkat kesejahteraan manusia selalu mengalami perubahan. Kesejahteraan dapat diukur dari aspek fisik, seperti gizi, tinggi dan berat badan, harapan hidup, serta income. Selain itu juga kesejahteraan diukur dari income, tenaga kerja, dan hak-hak sipil. Indikator sejahtera menurut Islam merujuk

kepada Al Qur'an surat Al Quraisy (106) ayat 3 – 4

فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ ۖ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ ۖ

Artinya : “Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan (pemilik) rumah ini (Ka’bah). Yang telah memberikan makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari rasa takut”

Dari ayat di atas dapat dilihat bahwa indikator kesejahteraan dalam Al Qur'an ada tiga, (Setiawan, 2007). yaitu :

### **1. Menyembah Tuhan (pemilik) Ka’bah**

Indikator sejahtera yang pertama dan paling utama di dalam Al-Qur'an adalah “menyembah tuhan (pemilik) rumah (Ka’bah)”, mengandung makna bahwa proses mensejahterakan karyawan tersebut didahului dengan pembangunan Tauhid, sehingga sebelum masyarakat sejahtera secara fisik, maka terlebih dahulu dan yang paling utama adalah karyawan benar-benar menjadikan Allah sebagai pelindung, pengayom dan menyerahkan dirinya sepenuhnya kepada sang khalik. Semua aktivitas kehidupan karyawan terbingkai dalam aktivitas ibadah.

### **2. Menghilangkan lapar**

Mengandung makna bahwa , QS Al-Quraisy (106):4, diawali dengan penegasan kembali tentang Tauhid bahwa yang memberi makan kepada orang yang lapar tersebut adalah Allah, jadi ditegaskan bahwa rizki berasal dari Allah bekerja merupakan sarana untuk mendapatkan rizki dari Allah. Kemudian di ayat ini juga disebutkan bahwa rizki yang bersumber dari Allah tersebut untuk menghilangkan lapar. Perlu digaris bawahi bahwa rizki tersebut adalah untuk menghilangkan lapar. Mempunyai makna bahwa rizki yang diberikan Allah kepada setiap ummatnya bukan untuk ditumpuk-

tumpuk, ditimbun, apalagi dikuasai oleh individu, kelompok atau orang-orang tertentu saja. Ini juga bermakna secukupnya saja sesuai dengan kebutuhan menghilangkan lapar bukan kekenyangan, apalagi berlebihan.

### **3. Menghilangkan rasa takut**

Membuat suasana menjadi aman, nyaman dan tentram bagian dari indikator sejahtera atau tidaknya suatu masyarakat. Jika perampokan, perkosaan, bunuh diri, dan kasus kriminalitas tinggi, maka mengindikasikan bahwa masyarakat tersebut belum sejahtera. Dengan demikian pembentukan pribadi-pribadi yang sholeh dan membuat sistim yang menjaga kesholehan setiap orang bisa terjaga merupakan bagian integral dari proses mensejahterakan masyarakat.

Indah sekali Al-Qur'an mendefinisikan tentang kesejahteraan, kesejahteraan dimulai dari kesejahteraan individu-individu yang mempunyai tauhid yang kuat, kemudian tercukupi kebutuhan dasarnya dan tidak berlebihan, sehingga suasana menjadi aman , nyaman dan tentram.

#### **2.2.2 Kinerja**

Terdapat beberapa pengertian terkait kinerja, diantaranya :

a. Rivai (2005)

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

b. Bernardin dan Russel (1993)

Sedangkan menurut Bernardin dan Russel (1993:231), bahwa kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

c. Mangkunegara (2005)

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

d. Sudjak (1990)

Menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

e. Cascio (2003)

Kinerja merupakan suatu jaminan bahwa seseorang pekerja atau kelompok mengetahui apa yang diharapkannya dan memfokuskan kepada kinerja yang efektif.

f. Waldman (1994)

Kinerja sebagai gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan penampilan kerja oleh pegawai di tempat kerjanya dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Mathis & Jackson (2002).

Menurut Hasibuan (2002: 56), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Syuhandhak (1994: 76) kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2. Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3. Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

#### 4. Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

#### 5. Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

#### 6. Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

#### 7. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Dharma (2005) bahwa faktor-faktor tingkat kinerja staf meliputi: mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan, efektifitas biaya dan inisiatif. Sementara karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja meliputi: umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja (rekan kerja, atasan, organisasi, penghargaan dan imbalan).

Gibson (1996) menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu: (1) variabel individu, yang meliputi kemampuan dan ketrampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul dan sebagainya. Kemampuan

dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, sedangkan demografi mempunyai hubungan tidak langsung pada perilaku dan kinerja, (2) variabel organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan, (3) variabel psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung ke dalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan ketrampilan yang berbeda satu sama lainnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

#### 1. Faktor Individu.

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

#### 2. Faktor Lingkungan Organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai,

target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Mathis dan Jackson (2001), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- Kemampuan mereka
- Motivasi
- Dukungan yang diterima
- Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- Hubungan mereka dengan organisasi.

#### **2.2.2.1 Semangat kerja**

Menurut Siagian (2003 :57) bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketetapan waktu dan target kerja, gairah kerja dan tanggung jawab. Menurut Hasibuan (2003 : 105) mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sedangkan menurut Siska (2009 : 34) semangat kerja adalah dorongan kerja keras yang kuat yang timbul dari hati dalam bekerja meskipun semangat kerja tidak selalu disebabkan oleh iklim kerja.

Seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan mengharapkan sesuatu dari perusahaan tersebut. Sesuatu yang diharapkan karyawan bukan hanya sekedar upah atau gaji, tetapi jua hal-hal lain yang dapat memberikan jaminan

kepada karyawan tersebut tentang kesinambungan pekerjaan dan kariernya. Tercapainya harapan karyawan tersebut akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan akan lebih banyak diperoleh perusahaan. Indikasi turunnya semangat kerja dapat diketahui dari beberapa hal diantaranya : (Siska, 2009 :34)

1. Rendahnya produktivitas kerja
2. Tingkat absensi
3. Tingkat perputaran karyawan
4. Tingkat kerusakan peralatan dan perlengkapan kantor
5. Kegelisahan / ketidaknyamanan dalam bekerja
6. Tuntutan / tekanan yang terjadi
7. pemogokan

berdasarkan uraian tersebut, dapat dilihat bahwa perihal peningkatan semangat kerja karyawan dari sebuah kelompok organisasi sangat kompleks, sehingga dapat dipahami bahwa perihal semangat kerja adalah perihal yang *esensial* di dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi / perusahaan baik pemerintah maupun swasta.

#### **2.2.2.2 Kinerja Menurut Pandangan Islam**

Menurut pandangan islam, kerja merupakan sebuah kewajiban bagi semua umat muslim. Sebagaimana firman Allah swt. dalam surat Al-Qashash: 77, sebagai berikut:

وَأَبْتِغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ  
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Al-Qashash: 77)

Dalam ayat lain Allah swt. juga berfirman:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن  
رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya: “Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (Al-Mulk: 15).

Dari dua ayat diatas, Allah mengajarkan kepada umat manusia untuk mencari rizki (bekerja) diatas muka bumi yang telah Allah ciptakan ini dan tidak membuat kerusakan di dalamnya (bumi). Allah juga tidak mengajarkan kepada manusia untuk meminta-minta atau berpangku tangan kepada orang lain.

Hal tersebut pun juga dijelaskan dalam hadits Bukhori:

حدثنا موسى بن إسماعيل حدثنا وهيب حدثنا هشام عن أبيه عن حكيم بن حزام  
رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال اليد العليا خير من اليد السفلى  
وإبدأ بمن تعول وخير الصدقة عن ظهر غنى ومن يستعفف يعفه الله ومن يستغن

يغنه الله وعن وهيب قال أخبرنا هشام عن أبيه عن هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم بهذا

Artinya: "Nabi saw. bersabda: "Tangan di atas lebih baik dari tangan dibawah. Mulailah orang yang wajib kamu nafkahi, sebaik-baik sedekah dari orang yang tidak mampu (diluar kecukupan), barang siapa yang memeliharanya, barang yang mencari kecukupan maka akan dicukupi oleh Allah." (HR. Bukhori).

Maksud hadits tersebut tidak berarti memperbolehkan meminta-minta, tetapi memotivasi agar seorang muslim mau berusaha agar menjadi tangan diatas (Nurdiana, 2008:210).

Dari penjelasan ayat-ayat serta hadits diatas dapat disimpulkan bahwa islam pun mengajarkan kita untuk giat bekerja dan tidak bermalas-malasan. Karena bekerja pun juga termasuk sebuah ibadah, apabila diniatkan untuk kebaikan.

### **2.2.3 Keterkaitan Antara Kesejahteraan karyawan dengan Semangat kerja Karyawan**

Semangat kerja memegang peranan penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan terciptalah kepuasan diri seseorang atas hasil kerja yang dicapai, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan tepat. Perusahaan dalam meningkatkan produktivitas yang lebih tinggi lagi, perlu menimbulkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Namun untuk meningkatkan semangat kerja bukanlah hal yang mudah, karena banyak faktor yang perlu diperhatikan, salah satu diantaranya adalah kesejahteraan karyawan yang bertujuan untuk memenuhi, baik kebutuhan fisik maupun mental para karyawan.

Menurut Strauss dan Sayles (2003 :369) bahwa "employers provide

*fringes pay to raise employee morale, to meet their social responsibility, and to make more effective their work force*". Atau , majikan memberikan tunjangan adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, untuk memenuhi tanggung jawab sosialnya dan membuat agar para karyawan melakukan pekerjaan secara lebih efektif.

Pemberian kesejahteraan karyawan dirancang untuk memancing dari individu dan kelompok jenis-jenis perilaku tertentu yang dianggap dapat meningkatkan semangat kerja. Salah satu harapan yang timbul dengan adanya peningkatan semangat kerja karyawan adalah secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pada hakekatnya pemberian pelayanan kesejahteraan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dari dan bersemangat, karena semangat kerja erat hubungannya dengan pemenuhan kebutuhan seseorang. Menurut Hasibuan (2001 :112), pemenuhan kebutuhan materi dan non materi dapat meningkatkan semangat dan kegairahan. Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa pelaksanaan kesejahteraan karyawan bersifat merangsang karyawan untuk memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerjanya, sehingga terhadap hubungan interaksi yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

### **2.3 Kerangka Berfikir**

Kerangka berfikir merupakan gambaran dalam proses penelitian yang dilakukan pada penelitian ini. Selain itu juga dengan melihat kerangka berfikir dapat dilihat keterkaitan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Adapun model hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut :

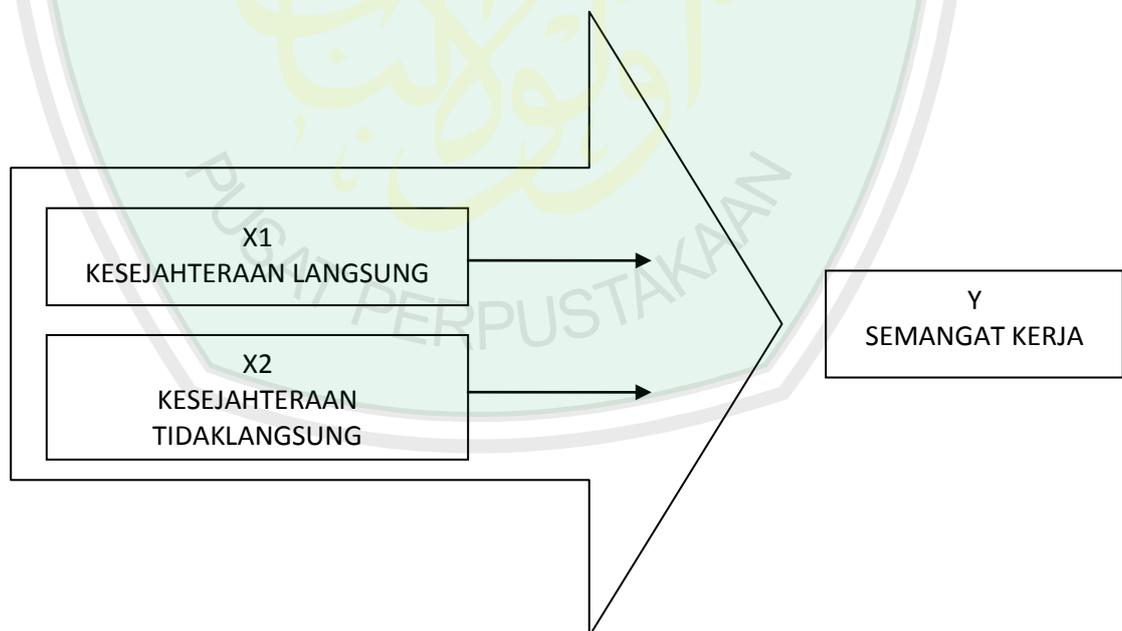


Gambar 2.1 Model Konsep

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwasannya pada penelitian ini akan dilakukan penelitian untuk melihat pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan.

#### 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara berupa pernyataan yang perlu dibuktikan kebenarannya (Sani dan Masyhuri, 2010 : 176). Namun dalam menentukan hipotesis diperlukannya landasan yang kuat dan acuan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Sebagai acuan dalam merumuskan hipotesis akan tergambar pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.2 Model Hipotesis

Keterangan :

→ = pengaruh secara parsial

⇨ = pengaruh secara simultan

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwasannya terdapat variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kesejahteraan Langsung ( $X_1$ ) dan Kesejahteraan Tidak Langsung ( $X_2$ ). Sedangkan variabel dependennya adalah Semangat Kerja (Y). Berdasarkan landasan teori, hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang mendasari penelitian ini, maka sebagai acuan untuk merumuskan hipotesis, sebagai berikut :

**H1 : Diduga variabel kesejahteraan karyawan (X) yang terdiri dari kesejahteraan langsung dan kesejahteraan tidak langsung, berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Duta beton Mandiri baik secara simultan maupun secara parsial.**

**H2 : Diduga variabel kesejahteraan langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Duta beton Mandiri baik secara simultan maupun secara parsial.**

**H3 : Diduga variabel kesejahteraan tidak langsung, berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Duta beton Mandiri baik secara simultan maupun secara parsial.**

**H4 : Diduga variabel kesejahteraan tidak langsung, berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan PT Duta beton Mandiri.**