

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Indonesia merupakan negara yang memiliki jumlah penduduk yang sangat banyak. Maka tak heran jika Indonesia menempati urutan ke 4 dunia dengan jumlah penduduk terbesar di dunia dengan jumlah sekitar 268 juta jiwa yang tersebar merata diseluruh pelosok nusantara mulai ujung barat dari Sabang di Aceh sampa ujung timur di Merauke Papua. Yang dimana terdiri dari berbagai macam ras, suku, agama, bahasa daerah dan budaya.<sup>2</sup> Jumlah penduduk akan terus mengalami pertumbuhan seiring berjalannya waktu. Persebaran jumlah penduduk di Indonesia yang paling banyak mendiami di Pulau Jawa yakni di Provinsi Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur. Sementara untuk populasi yang paling sedikit berada di Kalimantan Utara, hal ini dikarenakan wilayah tersebut merupakan hasil dari pemekaran wilayah.

Dengan banyaknya jumlah penduduk di Indonesia diharapkan dapat dimanfaatkan dengan semaksimal mungkin oleh pemerintah maupun masyarakat guna untuk kepentingan perekonomian negara. Guna mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, pemerintah sudah memfasilitasi berbagai fasilitas yakni salah satunya dengan pendidikan, baik berbasis sekolah formal maupun sekolah non formal. Setelah lulus dari bangku pendidikan diharapkan nantinya akan tercetak sumber daya manusia yang baik.

---

<sup>2</sup> Bailah, *Pengelolaan Administrasi Penduduk Desa*, (Ponorogo : Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hal 53

Berdasarkan kelompok usia produktif usia 15 tahun sampai 65 tahun sekitar 70% dari jumlah populasi. Sementara untuk usia tidak produktif bekerja pada usia 65 tahun keatas sekitar 10% dari jumlah populasi. Dan untuk kelompok usia belum produktif usia 0 sampai 15 tahun sekitar 20% dari jumlah populasi di Indonesia.<sup>3</sup> Dengan demikian jumlah penduduk di usia produktif yang lebih besar dibanding dengan penduduk yang tidak atau belum produktif. Sehingga seseorang yang siap bekerja sangat banyak. Dengan keadaan tersebut jumlah tenaga kerja yang sangat banyak mampu menggerakkan roda ekonomi.

Namun dengan jumlah penduduk di usia produktif yang banyak juga memiliki dampak yang negatif salah satunya adalah pengangguran. Pengangguran bisa terjadi dikarenakan pertumbuhan yang semakin tinggi akan tetapi jumlah lapangan pekerjaan yang minim. Untuk meminimalisir hal tersebut maka manusia di bekali ilmu sesuai dengan keahliannya agar dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya karena mengingat peran dari manusia sangatlah vital bagi perekonomian suatu negara. Dengan di bekalnya ilmu, selain bekerja di suatu instansi namun juga diharapkan dapat menciptakan lapangan pekerjaan baru dengan membangun sebuah usaha ataupun perusahaan. Dengan terciptanya lapangan kerja baru ini diharapkan mampu meminimalisir jumlah pengangguran di Indonesia.

---

<sup>3</sup> <https://www.Lokaldata.id>, diakses pada 7 mei 2021 puku 13.22 wib.

**Gambar 1. 1 Data Penduduk Bekerja Menurut Pekerjaan Utama di Jawa Timur Tahun 2013-2018**

| Uraian                             | 2013         | 2014         | 2015         | 2016         | 2017         |              |
|------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                                    |              |              |              |              | Feb          | Agu          |
| <b>Kegiatan Formal :</b>           | <b>6,52</b>  | <b>6,74</b>  | <b>7,13</b>  | <b>7,24</b>  | <b>7,45</b>  | <b>7,77</b>  |
| Berusaha dibantu buruh tetap       | 0,64         | 0,76         | 0,75         | 0,72         | 0,70         | 0,69         |
| Buruh/Karyawan                     | 5,88         | 5,98         | 6,38         | 6,52         | 6,75         | 7,08         |
| <b>Kegiatan Informal :</b>         | <b>13,03</b> | <b>12,57</b> | <b>12,24</b> | <b>11,87</b> | <b>12,57</b> | <b>12,33</b> |
| Berusaha sendiri                   | 2,76         | 3,04         | 2,89         | 2,56         | 3,18         | 3,43         |
| Berusaha dibantu buruh tidak tetap | 3,96         | 3,84         | 3,66         | 3,62         | 3,89         | 3,39         |
| Pekerja Bebas di Pertanian         | 2,45         | 2,51         | 2,66         | 2,83         | 1,13         | 1,45         |
| Pekerja Bebas Non Pertanian        |              |              |              |              | 1,07         | 1,32         |
| Pekerja Keluarga/ Tidak Dibayar    | 3,86         | 3,18         | 3,04         | 2,87         | 3,30         | 2,75         |
| <b>Jumlah</b>                      | <b>19,55</b> | <b>19,31</b> | <b>19,37</b> | <b>19,11</b> | <b>20,02</b> | <b>20,10</b> |

Sumber: BPS Provinsi Jawa Timur

Dari gambar 1.1 diatas, menunjukan bahwa pada tahun 2013 sampai tahun 2018, jumlah penduduk yang bekerja pada kegiatan formal terus mengalami peningkatan. Peningkatan ini dikarenakan adanya semangat kerja yang tinggi yang mendasari para pekerja untuk bekerja. Dengan semangat kerja tinggi diharapkan akan terus bertambah jumlah penduduk yang bekerja sehingga akan meminimalisir angka pengangguran.

Menyinggung mengenai lapangan pekerjaan dengan membangun sebuah usaha ataupun perusahaan, tidak jauh dengan bidang bisnis. Bisnis merupakan salah satu bentuk kegiatan perekonomian. Di era modern seperti ini, banyak muncul berbagai jenis bisnis, dimana bisnis tersebut sangat berkembang pesat. Baik bisnis di bidang jasa maupun bisnis di bidang industri. Yang namanya dunia bisnis tidak akan terlepas dengan persaingan, dengan adanya persaingan

bisnis ini terdapat dampak yang positif maupun negatif. Guna untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat pada dunia usaha yang semakin bersaing, perusahaan diharuskan untuk dapat memaksimalkan seluruh sumber daya yang ada, baik modal, sarana-prasarana, bahan baku dan juga tenaga manusia. Sehingga kemampuan dan pendayagunaan pada perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan tetap dapat mempertahankan eksistensinya. Selain kemampuan dan pendayagunaan terdapat Faktor yang menjadi unggulan yang dimiliki oleh perusahaan yakni sumber daya manusia. Tanpa adanya campur tangan peran sumber daya manusia yang menggerakkan kegiatan produksi, maka sumber daya lain yang ada tidak dapat dilakukan dengan maksimal.<sup>4</sup>

Indonesia termasuk dalam negara berkembang, sehingga kebijakan ekonomi dan pembangunan ekonomi Indonesia saling berkaitan. Tujuan utama dari pembangunan ekonomi yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Selain itu juga pengalokasian secara merata yang diberikan kepada masyarakat dan juga mengurangi pengangguran, distribusi dan stabilisasi. Sehingga perekonomian Indonesia menjadi stabil.<sup>5</sup> Dibawah ini terkait data laju pertumbuhan ekonomi Kabupaten Tulungagung pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2019.

---

<sup>4</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, (Yogyakarta : STIE YKPN, 2006), hal15

<sup>5</sup> Soetrisno, *Kapita Selekts Ekonomi Indonesia Edisi II*, (Yogyakarta : ANDI OFFSET, 1992), Hal106

**Tabel 1. 1 Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Tulungagung tahun 2015-2019**

| Tahun | Persen (%) |
|-------|------------|
| 2015  | 4,99       |
| 2016  | 5,02       |
| 2017  | 5,08       |
| 2018  | 5,21       |
| 2019  | 5,32       |

Sumber: BPS Kabupaten Tulungagung

Dari tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa laju tingkat pertumbuhan ekonomi kabupaten Tulungagung dari tahun- ketahun mengalami peningkatan. Hal ini dapat diketahui dari tahun 2015 sebesar 4,99% sampai dengan tahun 2019 sebesar 5,32%. Salah satu penopang meningkatnya pertumbuhan ekonomi di kabupaten Tulungagung yaitu dengan banyaknya unit dagang yang terdapat di kabupaten Tulungagung sehingga keberadaannya dapat menyerap tenaga kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mengembangkan bisnisnya di pengaruhi oleh berbagai macam faktor, Salah satunya yakni sumber daya manusia, (karyawan atau pegawai dan sarana prasarana yang mendukungnya). Walaupun sebuah perusahaan sudah memakai tenaga mesin untuk kegiatan produksinya, namun tetap saja membutuhkan tenaga manusia untuk menjalankan atau mengoperasikan mesin tersebut. pengertian dari sumber daya manusia yaitu seseorang yang terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan yang mempunyai kemampuan untuk merencanakan, pemikir dan menggerakkan guna untuk mencapai tujuan dari organisasi itu. Sumber daya manusia sendiri

segala kegiatan yang terdiri dari penentuan dan berbagai aktivitas dan program dengan bertujuan untuk memperoleh tenaga tenaga kerja, pemeliharaan atau perawatan dan pengembangan pada usaha untuk mendukung dalam upaya meningkatkan kualitas di organisasi.<sup>6</sup>

Sumberdaya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Dengan sumber daya yang baik diharapkan dapat bersaing menghadapi persaingan bisnis. Di dalam menghadapi persaingan bisnis yang serba canggih, maka perusahaan butuh akan orang-orang yang mampu beradaptasi di setiap evolusi dengan mudah serta dapat bekerja sesuai kemampuannya. Di era persaingan yang sangat ketat ini dengan sumber daya manusia yang berkualitas guna menyokong kegiatan produksi sampai pemasara. Yang mana sebuah perusahaan memiliki sumberdaya yang mumpuni, maka tak khayal perusahaan tersebut mampu menguasai pangsa pasar.

Di setiap organisasi diharuskan mampu memaksimalkan pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangatlah penting guna untuk mencapai tujuan organisasi, pada umumnya seorang pimpinan sebuah organisasi atau pun perusahaan berharap kinerja setiap karyawan baik guna menjalankan atau mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal yang mendasar didalam proses pemberdayaan dan pembangunan. Oleh karenanya kualitas sumber daya manusia harus terus di

---

<sup>6</sup> Marihot Tua Efendi Harriandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Grasindo, 2002), hal 2

tingkatkan dan di kembangkan untuk diarahkan agar cepat terpenuhinya tujuan dari perusahaan.<sup>7</sup>

Memperoleh upah merupakan tujuan seseorang dalam bekerja. Dengan upah, seseorang dapat memiliki uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Upah merupakan hak yang harus diterima oleh seseorang yang bekerja. Upah berupa uang yang diperoleh atas suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Upah termasuk juga tunjangan. Upah dibayarkan sesuai dengan perjanjian kontrak kerja maupun peraturan per undang-undangan.<sup>8</sup>

Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan, membutuhkan waktu yang cukup lama. Selain faktor dari usia, pendidikan, dan pengalaman kerja ternyata masih terdapat hal lain yang harus diperhatikan. Yakni dengan adanya sistem pemberian upah yang sesuai, dengan pemberian upah yang sesuai diharapkan semangat kerja dari karyawan dapat meningkat. Dikarenakan upah dijadikan sebagai tolak ukur kesejahteraan masyarakat, sehingga pemerintah harus barus betul-betul berkontribusi dalam mengatur tentang upah.<sup>9</sup>

Selain pemberian upah, untuk peningkatan keberhasilan karyawan dalam bekerja. Seorang manajer perusahaan wajib memberikan dorongan atau memotivasi para karyawannya. Menurut Armstrong, bahwa motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat membuat seseorang untuk melakukan

---

<sup>7</sup> Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: CV IRDH, 2017), hal 70

<sup>8</sup> Much Nurachman, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*, (Jakarta : Visimedia, 2009), hal 33

<sup>9</sup> Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Raja Grasindo Persada, 2005), hal 127

suatu pekerjaan.<sup>10</sup> Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas dan kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan, maka karyawan-karyawan memerlukan adanya motivasi agar dapat bekerja dengan rajin.

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang berasal dari atasan maupun rekan kerja yang membuat seseorang menjadi giat untuk bekerja. Motivasi memiliki sifat yang membangun. motivasi kerja adalah penggerak dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu yang memiliki tujuan tertentu. Dengan pemberian motivasi yang maksimal, maka karyawan akan terdorong untuk memaksimalkan pekerjaannya dan diyakini dapat meningkatkan keberhasilan organisasi.<sup>11</sup>

Motivasi pada dasarnya juga saling berhubungan dengan fitrah kebutuhan manusia. Terdapat 6 macam kebutuhan yang secara bersamaan membentuk komponen kebutuhan yang terdiri atas kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, kebutuhan akan kenyamanan, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan pengaktualisasian diri dan kebutuhan mencari hubungan relasi yang harmonis.<sup>12</sup> Seiring berjalannya waktu, motivasi kerja seseorang akan mengalami peningkatan maupun menurun. Dengan naik turunnya motivasi kerja seseorang akan mempengaruhi pula kinerja dari karyawan tersebut.

---

<sup>10</sup> Mamik, *Monografi Perkembangan dan Keunikan Variabel Motivasi Kinerja Kepuasan*, (Sidoarjo : Zifatma Publisher, 2014), hal 8

<sup>11</sup> Muhammad Busro, *Teori-teori manajemen sumberdaya manusia*, (Jakarta : PRANAMEDIA GROUP, 2018), hal 50

<sup>12</sup> Marwan dkk, *Manajemen Kinerja dan Budaya Organisasi: Suatu Tinjauan Teoritis*, (Medan : Yayasan Kita Menulis, 2020), hal 60

Motivasi kerja dapat tercipta dengan baik harus di bangun dari karakteristik atau kepribadian dari individu yang baik pula, dikarenakan pada dasarnya motivasi kerja berdasarkan atas prinsip dan juga lasan yang keliru, sehingga dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Motivasi kerja yang baik dapat membimbing seseorang untuk loyal sesuai dengan hukum. Dampak yang timbul dari adanya motivasi kerja yakni: seseorang akan memiliki jiwa loyal terhadap organisasi, mampu menghadapi suatu tekanan organisasi, dan kinerja semakin meningkat<sup>13</sup> Selain upah dan motivasi kerja yang mempengaruhi semangat bekerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi yaitu lingkungan kerja

Menurut Mardiana dalam bukunya mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat sekitar dimana karyawan bekerja.<sup>14</sup> Dimana lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat mendukung kegiatan kerja sehingga semangat kerja karyawan dapat meningkat dan tujuan dari perusahaan akan cepat terpenuhi. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menimbulkan hubungan yang baik yang menjadikan karyawan menjadi betah di ruangan kerja dan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja.

Dalam sebuah perusahaan, lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting, sehingga harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Walaupun lingkungan kerja tidak secara langsung ikut andil dalam proses produksi, akan tetapi, lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap para karyawan yang mengerjakan proses produksi. Sehingga

---

<sup>13</sup> Ferdinatus Taruh, *Motivasi Kerja (Menitih Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*, (Sleman : DEEPUBLISH, 2020), Hal4

<sup>14</sup> Mardiana, *Manajemen Produksi*”, (Jakarta : IPWI, 2005), hal15

lingkungan kerja harus betul di perhatikan demi keberlangsungan suatu perusahaan.

Menurut Purwanto, Semangat kerja adalah hal yang dapat membuat seseorang merasa senang dan bergairah pula mau mengabdikan terhadap pekerjaannya. Semangat kerja merupakan luapan emosi dan mental dari seseorang pada pekerjaannya. Semangat kerja dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja dari seseorang.<sup>15</sup> Semangat kerja merupakan sebuah kesungguhan dan keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk meraih prestasi kerja.

Semangat kerja merupakan cerminan diri seorang karyawan terhadap kondisi tempat bekerja. Jika semangat kerja karyawan sudah tertanam pada diri karyawan sangat tinggi, maka sebuah perusahaan akan menerima berbagai manfaat dikarenakan karyawan yang bekerja dilandasi dengan penuh kesenangan maka, karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan karyawan akan berusaha untuk bekerja dengan keras guna mencapai hasil yang maksimal.<sup>16</sup>

Semangat kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam bekerja. Dengan semangat kerja suatu pekerjaan akan dapat terselesaikan. Semangat kerja merupakan Hasrat atau gairah seseorang untuk bekerja dengan tekun. Dengan semangat kerja karyawan yang tinggi maka tujuan perusahaan akan tercapai.

---

<sup>15</sup> Sahid syaputra, *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. MIDI UTAMA INDONESIA Tbk*, (Makassar : Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017), hal 14

<sup>16</sup> Eddy Soeryanto Soegoto, *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung*, (Jakarta : Kompas Gramedia, 2009), hal 249

Untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan, perusahaan akan melakukan berbagai cara agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya, apabila semangat kerja karyawan menurun akan berdampak pada produktifitas karyawan dalam bekerja. Untuk itu perusahaan harus betul-betul memperhatikan hal-hal yang dapat memicu semangat kerja karyawan. Sehingga semangat kerja karyawan menjadi salah satu pendorong keberhasilan suatu perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di UD. Karmila yang mana perusahaan yang ada di Desa Karangrejo Boyolangu, perusahaan ini bergerak di bidang konveksi pakaian. Selain perusahaan ini memproduksi barang setengah jadi. Di perusahaan ini juga terdapat toko pakaian yang menjual produk dari perusahaan ini. Jumlah karyawan UD. Karmila sekitar 30 orang. Alasan peneliti melakukan penelitian di UD. Karmila yaitu, UD. Karmila menyediakan fasilitas pelatihan bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Kelebihan yang selanjutnya yaitu UD. Karmila selalu terbuka lebar menerima siapapun yang ingin bekerja di perusahaan. Baik calon karyawan baru dari masyarakat sekitar perusahaan maupun masyarakat luar desa Karangrejo baik calon karyawan yang sudah memiliki keahlian maupun yang belum memiliki keahlian. Dan seiring berjalannya waktu jumlah karyawan semakin bertambah. Banyak karyawan dari UD lain yang berpindah menjadi Karyawan UD Karmila.

Berdasarkan data lapangan terkait hasil produksi UD Karmila pada tahun 2020 pada bulan juli sampai desember dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. 2 Data Hasil Produksi UD Karmila**

| bulan     | Jumlah produksi |
|-----------|-----------------|
| Juli      | 410 lusin       |
| Aguistus  | 420 lusin       |
| September | 430 lusin       |
| Oktober   | 445 lusin       |
| November  | 470 lusin       |
| desember  | 500 lusin       |

Sumber: data sekunder UD Karmila

Dari tabel 1.2 diatas menjelaskan bahwasanya pada bulan juli sampai desember tahun 2020 hasil produksi UD Karmila terus mengalami peningkatan secara berkala. Peningkatan hasil produksi tak lepas dari peran para karyawannya. Hal ini disebabkan karyawan UD Karmila memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga hasil produksi perusahaan meningkat.

Melihat betapa pentingnya pengaruh dari faktor upah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat karyawan, maka Dari uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian di UD. Karmila Desa Karangrejo Boyolangu yang berjudul “Pengaruh Pemberian Upah, Motivasi kerja dan, Kondisi lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan (studi kasus pada UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu Kabupaten Tulungagung)”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Sebuah perusahaan diharuskan memiliki karakteristik menonjol yang dijadikan sebagai ujung tombak untuk terus mempertahankan eksistensi dari para pesaingnya Sehingga dapat tetap memperoleh kepercayaan dari konsumen atau masyarakat. Salah satu caranya yakni dengan meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Jika semangat kerja karyawan meningkat maka tujuan perusahaan akan tercapai. Dengan hal itu, perusahaan harus memiliki cara guna untuk meningkatkan semangat kerja dari karyawannya.

Identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Semakin ketatnya persaingan di dunia bisnis.
2. Upah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan UD. Karmila di Desa Karangrejo Boyolangu Kabupaten Tulungagung.
3. Dengan semangat kerja karyawan, hasil produksi atau output dari perusahaan dapat meningkat.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan UD. Karmila Desa Karangrejo Boyolangu?
2. Bagaimana pengaruh pemberian motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan UD. Karmila Desa Karangrejo Boyolangu?
3. Bagaimana pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan UD. Karmila Desa Karangrejo Boyolangu?

4. Bagaimana pengaruh pemberian upah, motivasi kerja, dan kondisi lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan UD. Karmila Desa Karangrejo Boyolangu?

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari pemberian upah terhadap semangat kerja karyawan UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari pemberian motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu Kabupaten Tulungagung.
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari kondisi lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu Kabupaten Tulungagung.
4. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari pemberian upah, motivasi kerja, dan kondisi lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu Kabupaten Tulungagung.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan dan khasanah ilmu yang bermanfaat bagi kita mengenai bidang bisnis, dan khususnya untuk sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan bahan pertimbangan dan evaluasi oleh pihak perusahaan dalam upaya guna meningkatkan semangat kerja karyawan agar tujuan perusahaan cepat terealisasi.

b. Bagi Akademis

Dapat menambah sumber informasi dan referensi bagi para mahasiswa untuk mendalami ilmu pengetahuan di bidang bisnis, khususnya pada sumberdaya manusia dan dijadikan sebagai sumber literatur baca di perpustakaan pada umumnya.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan bisa dijadikan oleh peneliti selanjutnya sebagai pijakan, sebagai referensi atau perbandingan dalam penelitiannya dan mempermudah untuk mencari informasi mengenai pengaruh upah, motivasi kerja, dan kondisi lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

## **F. Ruang Lingkup Dan Keterbatasan Penelitian**

### **1. Ruang Lingkup**

Pendidikan usia, jenis kelamin, emosional, kepemimpinan, *job security*, upah atau gaji, motivasi, lingkungan kerja, dan tujuan pekerjaan merupakan faktor-faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu Kabupaten Tulungagung.

## 2. Pembatasan Penelitian

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk menghindari tidak terkendalinya Batasan masalah yang berlebihan, Batasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berfokus pada faktor upah, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu Kabupaten Tulungagung.
- b. Obyek penelitian ini adalah UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu Kabupaten Tulungagung.

## G. Penegasan Istilah

### 1. Definisi Konseptual

#### a. Upah

Upah adalah hak yang diterima oleh pekerja atau buruh yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan yang di berikan oleh pihak perusahaan kepada pra pekerja yang dibayar dan ditetapkan sesuai dengan perjanjian atau kesepakatan kerja atau per undang-undangan.<sup>17</sup>

#### b. Motivasi Kerja

Motivasi yaitu yaitu suatu dorongan yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan, motivasi bersumber dari orang itu sendiri maupun dari orang lain yang bertujuan agar seseorang

---

<sup>17</sup> Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Perempuan*, (Jakarta : Visimedia, 2008), hal 6

tersebut dapat terpengaruh atau bergerak untuk melakukan suatu pekerjaan.<sup>18</sup>

#### c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi para karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya.<sup>19</sup>

#### d. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan kemampuan individu maupun kelompok untuk bekerja sama dengan disiplin, giat penuh tanggung jawab, sehingga pekerjaan cepat terselesaikan.<sup>20</sup>

### 2. Definisi operasional

Definisi operasional yaitu unsur yang digunakan oleh seorang peneliti untuk mengukur variabel.<sup>21</sup> Definisi operasional pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Pemberian Upah, Motivasi Kerja, dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja karyawan (Studi Kasus pada UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu Kabupaten Tulungagung)”. Membahas mengenai bagaimana pengaruh dari adanya pemberian upah, motivasi kerja dan kondisi dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Upah dalam penelitian ini sebuah imbalan yang diberikan oleh

---

<sup>18</sup> Timotius Duha, *Motivasi Untuk Kinerja*, (Sleman : DEEPUBLISH, 2012), hal 43

<sup>19</sup> Mariati Rahman, *Ilmu Administrasi*, (Makkasar: CV SAH MEDIA, 2017), hal 46

<sup>20</sup> A. M. Dadang, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor*, (Pasuruan : CV PENERBIT KIARA MEDIA, 2019), hal 32

<sup>21</sup> Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Sleman : Literasi Media Publishing, 2015), hal 16

pihak perusahaan kepada karyawannya atas suatu pekerjaan yang diselesaikannya. Motivasi diartikan sebagai dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi bisa berasal dari dalam diri seseorang maupun pihak luar. Sedangkan lingkungan kerja diartikan sebagai apa saja yang terdapat disekitar tempat karyawan bekerja. Dengan demikian upah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki kemungkinan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Dengan upah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung, hal ini diharapkan agar kerja dari karyawan dapat semakin meningkat

## **H. Sistem Penulisan**

Penulisan skripsi dikerjakan dengan sistematika yang sedemikian sama untuk mempermudah pemahaman dan memfokuskan sasaran, oleh karena itu penulis mengerjakan dengan sistem penulisan dengan susunan seperti di bawah ini:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Di bab ini menjabarkan beberapa subab yang terdiri dari: latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan penelitian, dan penegasan istilah.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjabarkan teori dan konsep yang diperoleh dari berbagai referensi yang berhubungan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja, selain itu, pada bab ini juga memaparkan kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini memaparkan pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

### BAB IV : HASIL PENELITIAN

Memaparkan temuan hasil studi yang dilakukan selama proses penelitian. Dalam bab ini dipaparkan masalah dan penyelesaian masalah. Pada bab ini disajikan informasi yang datanya ditemukan setelah menganalisis.

### BAB V : PEMBAHASAN

Pada bab ini di paparkan hasil penelitian dari pengaruh pemberian motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada UD Karmila Desa Karangrejo Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung.

### BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini memaparkan kesimpulan dan saran, kesimpulan berisi tentang rangkuman hasil pembahasan penelitian. Sementara untuk saran berisi tentang pendapat yang diberikan oleh peneliti kepada pihak yang terkait, agar lebih baik kedepannya.