BAB V
PEMBAHASAN

A. Pengaruh Pemberian Upah Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan dari hasil pengujian data, diketahui bahwa upah tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu Kabupaten Tulungagung. Hal ini dijelaskan bahwa tinggi rendahnya semangat kerja karyawan tidak ditentukan pada besar kecilnya upah yang diberikan. Sehingga kenaikan dan penurunan upah tidak mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Seperti kebijakan UD Karmila dalam pemberian upah karyawan. Yaitu upah diberikan kepada karyawan setiap seminggu sekali pada hari sabtu. Sistem pemberian upah bersifat Borongan, dimana jumlah upah berdasarkan jumlah output atas hasil produk yang mampu diproduksi oleh masing-masing karyawan. Dan upah yang diteriima oleh karyawan masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan besaran upah yang diterima masih dibawah UMR Kabupaten Tulungagung. Sehingga upah tidak mempengaruhi semangat kerja karyawan UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu Kabupaten Tulungagung.

Menurut teori, upah yaitu sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja oleh pemberi kerja tasa suatu pekerjaan, termasuk ongkos, bonus, komisi, tunjangan maupun pembayaran lainnya yang dapat dihubungkan dengan

pekerjaanya yang wajib dibayar sesuai kontrak.[97] Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagi imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang dittetapkan berdasarkan suatu perjanjian.

Pekerja menerima upah dari pemberi kerja adalah merupakan hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja dan dilindungi oleh undang-undang. Setiap perusahaan menginginkan usahannya berjalan dengan lancar, namun perusahaan juga harus berusaha untuk dapat mendorong semangat kerja karyawan. Salah satunya adalah pemberian upah yang sesuai. Semangat kerja dapat tercipta apabila upah yang diterima dapat mencukupi kebutuhan mereka. Macam-macam upah diantarannya: upah harian, upah borongan, upah tetap, upah tidak tetap.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novitasari dengan judul "Pengaruh Upah, Intensif Dan Jaminan Sosial Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Aquafarm Nusantara Klaten" dengan hasil penelitian yaitu secara parsial variabel upah (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Karena perusahaan memberikan upah sesuai pengorbanan atau jasa yang diberikan karyawan, dengan pemberian upah yang sesuai maka karyawan akan bekerja dan lebih bersemangat dalam bekerja.[98]

---

[97] Arthur Lewis, *Dasar-dasar...*, hal 231

[98] Dwi Rahmani Novitasari, Pengaruh Upah, Intensif Dan Jaminan Sosial Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Aquafarm Nusantara Klaten, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah , 2016)

Penelitian ini juga berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Devi Akhadiansari dengan judul "Pengaruh Upah Dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pagilaran di Batang" dengan hasil penelitian yakni secara parsial Upah (X1) berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Karena sistem pemberian upah sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan, upah yang diterima sudah sesuai dengan besaran UMR kabupaten Batang. Dengan semakin tinggi upah yang diberikan maka semangat kerja karyawan juga akan semakin meningkat.[99]

Hasil penelitian ini didukung atau relavan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijayanti dengan judul "Pengaruh Upah, Harga Diri, Dan Fasilitas Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Perusahaan Pertenunan Santa Maria Bori di Kulon Progo)" dengan hasil penelitian yaitu secara parsial variabel upah (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.[100] Karena upah yang diberikan oleh perusahaan yang diterima oleh karyawan masih dibawah UMR.

---

[99] Devi Akhadiansari, *Pengaruh Upah dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pagilaran di Batang*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2011)

[100] Th. Awing Wijayanti, *Pengaruh Upah, Harga Diri, Dan Fasilitas Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Perusahaan Pertenunan Santa Maria Bori di Kulon Progo*), (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2002)

B. Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan dari hasil pengujian data, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu Kabupaten Tulungagung. Hal ini dijelaskan bahwa tinggi rendahnya semangat kerja karyawan di tentukan pula dengan tinggi rendahnya motivasi kerja yang diberikan. Sehingga kenaikan dan penurunan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi tingkat semangat kerja karyawan. Begitupun sebaliknya jika tingkat pemberian motivasi yang sedikit maka semangat kerja karyawan akan mengalami penurunan.

Seperti kebijakan UD Karmila dalam memeberikan motivasi kerja terhadap seluruh karyawannya. Yaitu dengan melakukan kontak secara langsunga antara pemimpin dengan karyawan kemudian pemimpin memberikan arahan, dorongan, semangat kerja dan lain sebagainnya. Hal tersebut dilakukan disetiap bulannya. Sehingga efektifitas dari motivasi kerja tersebut nampak mempengaruhi semangat kerjakaryawan. Karyawan merasa senang dan simpati terhadap pemberian motivasi yang diberikan oleh pihak perusahaan. Hal ini selaras dengan teori yang dikemukan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge yang mana motivasi sebagai proses yang

menjalankn intensitras, arah, ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya.[101]

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja sebagi pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya dari motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi.[102] Dengan diberikannya motivasi diharapkan mampu membangkitkan semangat kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.[103] Motivasi kerja muncul dari dalam diri seorang tersebut ataupun dari orang lain.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Hasibuan, motivasi akan berhasil jika mempunyai tujuan yang jelas dan disadari oleh seseorang yang di motivasi. Salah satu tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan adalah untuk mendorong hasrat dan semangat kerja.[104] Tingkah laku karyawan dalam suatu perusahaan pada dasarnya tertuju pada tugas, dengan maksud perilaku karyawan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus diperhatikan dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.[105]

---

[101] Stephen P. Robbins dan Timothy A.Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hal 222

[102] Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh komunikasi pribadi.....*, hal. 57

[103] Sisca dkk, *Teori-teori Sumberdaya Manusia...*, hal 8

[104] Muhammad Ihsan, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja pegawai Tidak TetaP Bagian IGD...*, hal 10

[105] Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh komunikasi pribadi.....*, hal. 65

Hasil Penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fatma[106] dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Tbk Rayon Selatan Cabang Makkasar" dengan hasil penelitian yaitu secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN (Persero) tbk rayon Selatan cabang Makkasar. Karena motivasi yang diberikan oleh pihak perusahaan sangat baik sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Penelitian ini didukung juga oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Utamajaya dan Sriathi dengan judul "Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar" dengan hasil penelitian yaitu secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar.[107] Karena motivasi yang diberikan oleh pihak perusahaan sangat baik sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan.

C. Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan dari hasil pengujian data, diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan UD

---

[106] Fatma, *Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Tbk Rayon Selatan Cabang Makkasar*, (Makkasar: Universitas Negeri Allaudin, 2012)

[107] I Gede Adi Putra Utamajaya dan Anak Agung Ayu Sriathi, *Pengaruh Motivasi , Komunikasi, Serta Lngkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6, 2015.

Karmila Desa Karangrejo Boyolangu Kabupaten Tulungagung. Hal ini dijelaskan bahwa tinggi rendahnya semangat kerja karyawan ditentukan pada baik dan buruknya kondisi lingkungan kerja. Sehingga baik dan buruknya lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin baik kondisi lingkungan kerja yang ada maka semakin tinggi tingkat semangat kerja karyawan, begitupun sebaliknya, jika kondisi lingkungan yang buruk maka semangat kerja karyawan akan mengalami penurunan .

Dengan kondisi lingkungan kerja di UD Karmila berupa pencahayaan yang tidak menyilaukan mata, ruangan dirasa memberikan suhu udara yang baik, sirkulasi udara yang tidak panas, tersedianya fasilitas yang memadai, adanya hubungan yang harmonis antar rekan sesama kerja, adanya hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan dan lain sebagainnya akan menjadikan karyawan untuk mampu berkonsentrasi bekerja secara maksimal, sehingga dapat dipastikan bahwa karyawan merasa nyaman untuk bekerja di UD Karmila. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja di UD Karmila yang baik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekrja, baik yang berbentuk fisik maupun nonfisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaan saat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam sebuah organisasi[108]. Faktor-faktor lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan

[108] Moh. Saiful Bahri, *Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja*..., hal 40

kerja non fisik, lingkungan kerja fisik berupa: pencahayaan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, getaran mekanis, bau tidak sedap, suara bising, penggunaan warna, dekorasi, musik ditempat kerja, dan kemanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik berupa: hubungan yang baik antar sesama rekan kerja dan adanya hubungan yang baik antara (atasan pemimpin) dengan bawahnnya (karyawan).

Hasil penelitian ini relavan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayu dengan judul "pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Pekanbaru" dengan hasil penelitian yaitu secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Pekanbaru.[109] Karena kondisi lingkungan kerja yang dirasakan baik dan nyaman sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Penelitian ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Chandra dan Setiawan[110] dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Kerja Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri" dengan hasil penelitian yaitu secara parsial lingkungan kerja berpengaruh postif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Diantri. Karena kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman khsusunya pada indikator penerangan

---

[109] Agustia Rahayu, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Pekanbaru*, (Pekanbaru: Universitas Riau, 2012)

[110] Daniel Alexander Chandra dan Roy Setiawan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Kerja Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri*, AGORA Vol. 6, No. 1, 2018.

di dalam ruangan yang baik sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

D. Pengaruh Pemberian Upah, Motivasi Kerja, Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan hasil dari hasil pengujian data sebelumnya, dapat diketahui bahwa upah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifuikan terhadap semangat kerja karyawan UD Karmila Desa Karangrejo Boyolangu Kabupaten Tulungagung.

Hasil ini menunjukan bahwa penelitian ini relavan dengan teori dari Anoraga. Menurut Anoraga, semangat kerja dipengaruhi oleh bebarapa faktor yakni *job security*, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, dan adanya gaji dan kompenasi, dan imbalan.[111] Dalam penelitian ini, menggunakan variabel upah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja . jadi, dari penjelasan secara teori menunjukkan bahwa dengan upah yang diberikan serta motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja yang tinggi dan baik mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung penenelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karisma[112] pada tahun 2016 dengan judul "Kontribusi Upah, Intensif Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian

---

[111] Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber...*, hal 327

[112] Rima Zona Karisma, *Kontribusi Upah, Intensif Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember*, (Jember: Universitas Muhammadiyah Jember, 2016)

Produksi Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember" dengan hasil penelitian yaitu secara simultan upah, intensif dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

Penelitian ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Syamsudin dan Bachtiar pada tahun 2018 dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Divisi Produksi Karyawan Pada PT Utama Gas Multi Perkasa Cabang Serang" dengan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap semangat kerja.[113]

[113] Syamsudin dan Tedy Bachtiar, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Divisi Produksi Karyawan Pada Pt. Utama Gas Multi Perkasa Cabang Serang*, Jurnal Sains Manajeman, Vol. 4, No. 1, 2018