

BAB II LANDASAN TEORI

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Moekijat menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja yang mencakup peralatan, mesin kantor yang dipakai, serta tata ruang kerja yang mempengaruhi lingkungan kantor dan keadaan saat melakukan pekerjaan.¹ Sedangkan pendapat dari Sedarmayanti berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang ada di sekeliling ruang kerja, serta bisa memberikan pengaruh kepada karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Terdapat dua kategori lingkungan kerja: pertama, lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (misalnya: pusat kerja, kursi, meja dan lainnya). Kedua, lingkungan perantara atau lingkungan umum (misalnya: rumah, tempat kerja, pabrik, sekolah, daerah perkotaan, kerangka jalan tol, dan sebagainya), lingkungan ini juga sering dikatakan dengan lingkungan kerja dan keadaan manusia dapat berpengaruh (misal: suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya).²

Berdasarkan pemaparan para ahli yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan lingkungan kerja dapat diartikan keseluruhan kondisi berbentuk fisik untuk menunjang berjalannya kegiatan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

2. Teori Lingkungan Kerja

Ada beberapa ahli yang mendefinisikan teori dari lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut:

- a. Teori menurut Nitisetimo mengungkapkan lingkungan kerja ialah keseluruhan yang terdapat di sekeliling

¹ Vania Kenanga Nan Wangi, Eloh Bahiroh, dan Ali Imron, “Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal manajemen Bisnis* 7, no. 1, (2020): 42.

² Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2011), 26.

karyawan guna untuk menunjang berjalannya kegiatan operasional dalam bekerja. Contohnya yaitu seperti suhu udara, penerangan, ketentraman, kebersihan, ruang gerak, musik, dan lain sebagainya.

- b. Teori lingkungan kerja menurut Ishak dan Tanjung yang berpendapat apabila lingkungan kerja yang bagus dapat menambah kegairahan karyawan dalam bekerja, sehingga daya produksi dan kinerja nya menaik. Keuntungan yang didapat karyawan dari lingkungan kerja yang aman dan nyaman yaitu karyawan bisa menuntaskan pekerjaan dengan tepat serta dalam waktu yang ditentukan serta sesuai dengan standard yang benar.³

3. Faktor - Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan kemampuan karyawan diantaranya:⁴

- a. Penerangan / cahaya
Penerangan atau disebut juga pencahayaan mempunyai peran penting dalam dunia kerja. Dengan adanya pencahayaan yang baik maka akan membantu dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif. Pada dasarnya pencahayaan dapat terbagi menjadi dua, yaitu:
 - 1) Cahaya alami berasal dari sinar matahari.
 - 2) Pencahayaan buatan yang berasal dari lampu listrik/ neon. Cahaya buatan ini terdiri dari cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, serta cahaya setengah tidak langsung.
- b. Temperatur/ suhu
Setiap individu mempunyai temperatur yang berbeda-beda. Manusia memiliki sistem tubuh yang bisa beradaptasi di berbagai tempat dan kondisi. Terdapat batasan manusia bisa beradaptasi dengan temperatur luar, jika tidak lebih dari 20% untuk temperatur panas dan 35% dalam temperatur dingin dari keadaan normal tubuh.

³ Nur Intan Maslichah dan Kadarisman Hidayat, “Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 49, no. 1, (2016): 61.

⁴ Eddy Sanusi Silitonga, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*, (Yogyakarta: Media Pustaka, 2020), 56.

Menurut hasil penelitian, keadaan tersebut tidak mutlak berlaku kepada seluruh pegawai, dikarenakan kemampuan penyesuaian diri setiap pegawai berbeda-beda dan juga melihat lokasi tempat tinggal individu yang pasti berbeda..

c. Kelembaban

jumlah air yang terkandung dalam udara disebut dengan kelembaban, biasanya dinyatakan dalam presentase. Pengaruh kelembaban adalah temperatur udara lalu kelembaban, suhu, kecepatan gerak udara serta radiasi panas dari udara secara bersama-sama akan mempengaruhi kondisi tubuh seseorang pada saat menyerap ataupun pada saat mengeluarkan panas yang keluar dalam tubuhnya.

Sistem penguapan dalam tubuh dapat terjadi karena terdapat temperatur udara yang amat panas serta kelembaban yang tinggi, hal tersebut dapat mengurangi panas dari tubuh secara maksimal hal tersebut terjadi karena sistem penguapan. Terdapat pengaruh lain yaitu dipengaruhi dengan cepatnya denyut jantung hingga mengaktifkan peredaran darah maka tubuh akan menyeimbangkan diri pada kondisi tersebut dan dapat menjadi normal kembali.⁵

d. Sirkulasi udara

Proses metabolisme yang dilakukan makhluk hidup bertujuan untuk keberlangsungan hidupnya yaitu membutuhkan gas oksigen.apabila terdapat kadar oksigen yang berkurang serta bercampur gas yang berbahaya maka bisa dinyatakan kualitas udara tersebut sudah terkontaminasi atau udara kotor. Udara yang kotor bisa menyebabkan sesak napas, kondisi tersebut tidak bisa diabaikan begitu saja, karena dapat mempengaruhi kesehatan tubuh dan juga akan mempercepat rasa lelah.

Adanya tanaman di sekeliling tempat kerja dapat memberikan udara yang segar. Kesegaran dan kesejukan di tempat kerja bisa membantu dan mempercepat pemulihan dalam tubuh yang diakibatkan rasa lelah pada

⁵ Eddy Sanusi Silitonga, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*, 60-61.

saat melakukan aktifitas kerja maupun setelah menyelesaikan pekerjaan.

e. Kebisingan

Adanya bunyi yang mengganggu telinga dalam jangka waktu yang cukup panjang dapat mengusik ketenangan pada saat bekerja. Tidak hanya itu, kebisingan juga dapat merusak pendengaran, bahkan dapat menyebabkan kesalahan berkomunikasi. Berikut merupakan tiga kategori yang menentukan kualitas bunyi yang dapat menentukan tingkat gangguan terhadap manusia antara lain:

- 1) Lamanya kebisingan.
- 2) Intensitas kebisingan.
- 3) Frekuensi kebisingan.

Akibat dari kebisingan yang terjadi makin lama akan berdampak tidak baik bagi pendengaran, bahkan dapat berkurang. Adapun intensitas diukur dengan satuan desibel (dB) untuk menunjukkan besar energi persatuan luas. Sedangkan frekuensi merupakan jumlah gelombang suara yang sampai ke telinga setiap detik.⁶

f. Getaran mekanis

Getaran yang dikeluarkan dari alat mekanis, dan sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan, serta bisa mengakibatkan tidak nyaman dalam bekerja. Pada umumnya getaran mekanis sangat mengganggu karena ketidakteraturannya, bahkan hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi bekerja, timbulnya kelelahan, serta munculnya beberapa penyakit karena adanya gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, tulang, otot, dan lainnya.⁷

g. Bau-bauan tidak sedap

Bau-bauan yang tidak sedap bisa mengganggu pekerjaan dan dianggap sebagai pencemaran, bahkan kepekaan indera penciuman juga akan terganggu jika terjadi bau-bauan tidak sedap terus menerus serta bisa mengganggu konsentrasi bekerja. Salah satu cara menghilangkan pencemaran yang mengganggu dapat menggunakan dengan pemakaian *air condition*.

⁶ Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, 31-32.

⁷ Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, 32-33.

h. Tata warna

Penataan warna pada suatu perusahaan haruslah dengan teliti. Hal tersebut harus lebih dulu dipelajari guna mengetahui bagaimana makna dari setiap warna. Pada dasarnya penataan warna tidak bisa dipisahkan dengan penataan dekorasi. Berikut jenis-jenis warna efek yang ditimbulkan dari berbagai warna yaitu diantaranya:

- 1) Warna merah yaitu dinamis, merangsang, dan panas, bahkan orang yang melihat akan bergetar jiwa dan juga perasaannya. Berpengaruh menimbulkan semangat dalam bekerja.
- 2) Warna kuning yaitu dapat memberikan cahaya yang gemilang, megah, serta bijaksana, juga menimbulkan getaran rasa suka cita.
- 3) Hijau dan biru yaitu dapat menunjukkan kondisi yang tenang, menciptakan rasa gembira, dan santai.
- 4) Warna orange yaitu memiliki kekuatan serta tenaga yang luar biasa dan merupakan warna yang paling panas.⁸

i. Dekorasi

Sudah dijelaskan sebelumnya bahwa dekorasi dan warna memiliki hubungan yang tidak bisa dipisahkan, hal tersebut dikarenakan penataan dekorasi harus melihat dari aspek bagaimana mengatur perlengkapan, *layout*, tata warna dan lainnya untuk melakukan pekerjaan.

j. Musik

Para ahli berpendapat, dengan adanya musik yang di putar ditempat kerja akan membangkitkan semangat kerja para karyawan dan merangsang karyawan untuk melakukan pekerjaan. Pemilihan musik dengan nada yang lembut dan juga harus disesuaikan pada waktu, kondisi, dan juga ruang kerja. Apabila pemilihan musik yang tidak tepat untuk di perdengarkan, maka hal tersebut dapat menghilangkan fokus dalam bekerja.

k. Keamanan

Untuk menjaga keamanan tempat kerja harus adanya penjagaan. Salah satu faktor untuk menjaga keamanan di lingkungan kerja dapat dimanfaatkan dan juga

⁸ Eddy Sanusi Silitonga, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*, 64.

dibutuhkan adanya tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).⁹

4. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti memaparkan dalam jurnal Franky Sugara, Setyo Adji, dan Siti Chamidah indikator-indikator lingkungan kerja diantaranya:¹⁰

a. Penerangan

Penerangan merupakan cahaya yang mempunyai kegunaan dan dibutuhkan bagi para karyawan untuk memperoleh kelancaran serta keamanan saat melakukan pekerjaan. Penerangan yang baik akan menjadikan pekerjaan tidak terhambat dan juga menyenangkan.

b. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara atau suhu udara ialah proses pergantian udara dari dalam ruang kerja atau membuangnya untuk ke luar dan memasukkan udara dari luar ke dalam ruangan. Suhu udara yang sedang atau pas dapat memberikan efek yang baik bagi kondisi tubuh para karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan ialah suara yang mengganggu pendengaran, hal tersebut dapat menghambat serta mengganggu ketenangan dalam melakukan pekerjaan.

d. Bau tidak sedap

Bau tidak sedap dianggap sebagai pencemaran, karena menyebabkan terganggunya kefokusannya saat bekerja.

e. Keamanan

Keamanan merupakan upaya yang penting dilakukan, agar keadaan menjadi aman, untuk menjaga keamanan salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan memanfaatkan tenaga dari SATPAM (Satuan Petugas Pengamanan).

5. Lingkungan Kerja Islami

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu sama lain

⁹ Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*, 34-35.

¹⁰ Franky Sugara, Setyo Adji, dan Siti Chamidah, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja karyawan", *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akutansi* 4, no. 1, (2020): 49.

sesuai dengan peran mereka, dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yaitu sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat islam dalam segala aktifitas supaya tercapai kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai maka dapat menurunkan kinerja karyawan.¹¹

B. Promosi Jabatan

1. Pengertian Promosi Jabatan

Hasibuan berpendapat dalam Thoriq Rijalulloh, Mochammad Al Musadieg, dan Mochammad Soe'oad Hakam ialah berpindahnya wewenang (*authority*) dan tanggung jawab (*responsibility*) karyawan ke posisi yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan hingga hak, kewajiban, status, serta penghasilannya bertambah dan juga memaksimumkan kemampuan kerja karyawan tersebut. Adanya kegiatan promosi jabatan di dalam perusahaan, hal tersebut bisa memberi peluang kepada para karyawan agar lebih unggul dari kedudukan pekerjaan yang dimiliki saat ini ke kedudukan pekerjaan yang lebih tinggi, serta dapat memperoleh kedudukan yang diinginkan sehingga dapat memajukan taraf hidup yang lebih baik.¹²

Sedangkan menurut Veitzal dalam jurnal Lilian dan Muhni Pamuji adalah sarana yang bisa mendorong karyawan supaya lebih bersemangat dan lebih baik lagi pada saat bekerja di dalam perusahaan. Karena adanya promosi jabatan karyawan akan merasa diperhatikan, dihargai, dibutuhkan, dan

¹¹ Riko Saputra, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Aparatur Pemerintah Di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat", *Jurnal S1 Ilmu Pemerintahan* 4, no.4 (2015).

¹² Thoriq Rijalulloh, Mochammad Al Musadieg, dan Muhammad Soe'oad Hakam, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 51, no. 2 (2017): 111-112.

juga diakui keahliannya oleh manajer hingga dia akan menghasilkan *output* atau hasil kerja maksimal. Adapun pihak yang terkait dalam promosi jabatan yaitu karyawan, manajer serta perusahaan.¹³

Dapat disimpulkan promosi jabatan menurut pendapat para ahli di atas yaitu pemindahan yang dapat memperbesar wewenang serta tanggung jawab karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan, sehingga status, hak, kewajiban, dan penghasilannya juga bertambah.

2. Teori Promosi Jabatan

- a. Teori menurut Manulang yang berpendapat bahwa promosi jabatan ialah salah satu hal yang penting dalam suatu perusahaan, promosi jabatan ialah menerima kekuasaan serta tanggung jawab yang lebih besar dari pekerjaan sebelumnya. Berikut merupakan beberapa sebab mengapa di dalam setiap perusahaan diperlukan adanya program promosi jabatan:
 - 1) Dapat mempertinggi semangat kerja para karyawan.
 - 2) Promosi jabatan direalisasikan untuk karyawan yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan semangat kerja serta perusahaan akan memiliki dampak yang baik pula.
- b. Teori menurut Sarah *et al* yang berpendapat bahwa dengan mempertahankan karyawan yang terampil dan berkualitas, promosi ialah salah satu cara yang bisa dipilih oleh perusahaan dengan mempertimbangkan kompetensi karyawan, pengalaman dari karyawan, dan kebutuhan dari perusahaan.
- c. Teori menurut David McClelland yang mengemukakan bahwa kebutuhan seseorang tercipta melewati proses belajar serta didapatkan dari interaksi dengan lingkungannya. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi serta loyalitas kerja di suatu perusahaan dia berhak mendapatkan penghargaan atau *reward* berupa promosi jabatan.

¹³ Lilian dan Muhni Pamuji, “Pengaruh Komunikasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang”, *Jurnal Ilmiah STIE MDP* 10, no.2 (2021): 129.

3. Indikator Promosi Jabatan

Setiap perusahaan mempunyai pemantauan berbeda terhadap indikator yang diperlukan dalam proses promosi jabatan. Rumusan indikator-indikator umum yang dibutuhkan dalam proses promosi jabatan, Hasibuan mengemukakan dalam jurnal Agustin Basriani dan Martina antara lain yaitu:

a. Kejujuran

Harus mempunyai sifat jujur, baik kepada diri sendiri, kepada bawahan, terhadap kesepakatan-kesepakatan dalam melakukan serta mengurus jabatannya, dan apa yang dilakukan harus sama dengan yang diperbuat serta tidak menyalahgunakan jabatannya demi kepentingan diri sendiri.

b. Disiplin

Memiliki sikap disiplin, baik kepada diri sendiri, tugas-tugas yang dijalankan, dan juga peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Hal tersebut sangat penting dikarenakan kedisiplinana mampu menjadikan perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal.

c. Prestasi Kerja

Harus bisa memperoleh hasil pekerjaan serta dapat bertanggung jawab atas kuantitas maupun kualitasnya, dan melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa karyawan bisa menggunakan waktu serta perkakas kerja dengan baik.

d. Kerja Sama

Melakukan pekerjaan bersama dengan akurat antar karyawan, baik secara vertikal dan juga horizontal untuk mencapai tujuan perusahaan. Adanya hal tersebut dapat menjadikan situasi hubungan kerja yang positif antar semua karyawan.

e. Kecakapan

Harus bisa cakap, kreatif juga inovatif dalam menyelesaikan tugasnya pada kedudukan yang dipegang dengan baik, dan juga tanpa mendapatkan bimbingan secara berkelanjutan dari atasan.

f. Loyalitas

Karyawan harus setia melindungi perusahaan atau korps dari kegiatan yang merugikan perusahaan atau

korpsnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengambil bagian secara efektif dalam perusahaan atau korpsnya.

g. Kepemimpinan

Karyawan dapat memandu dan mendorong bawahannya agar bekerja sama serta bekerja dengan tepat waktu untuk memperoleh sasaran perusahaan dan bisa menjadi contoh serta mendapatkan otoritas kepribadian yang unggul dari para bawahannya.¹⁴

h. Komunikatif

Bisa melakukan komunikasi dengan efektif dan menerima serta mempersepsi informasi dari atasan juga bawahannya secara baik, hingga tidak mengalami adanya miskomunikasi.

i. Pendidikan

Sudah mempunyai ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan kriteria dari jabatannya.¹⁵

4. Dasar – Dasar Promosi Jabatan

Program promosi jabatan selayaknya disertakan dengan adanya informasi yang jelas, dan juga menjelaskan apa yang akan dibuat sebagai awal peninjauan untuk mempromosikan karyawan di suatu perusahaan. Dasar yang dibuat untuk pedoman promosi jabatan yaitu:

a. Pengalaman (*senioritas*)

Pertimbangan promosi yaitu didasarkan dari pengalaman kerja yang lama, dengan pengalaman kerja yang lama, seorang karyawan dalam perusahaan maka hal tersebut bisa dapat sebagai pertimbangan untuk mendapatkan prioritas pertama dalam kegiatan promosi.

Adanya pengalaman karyawan bisa meningkatkan keahliannya sehingga karyawan nyaman di perusahaan dengan keinginan sewaktu-waktu dia akan dipromosikan. Sebaliknya, jika ada karyawan yang keahliannya terbatas

¹⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 112.

¹⁵ Agustin Basriani dan Martina, “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tasma Puja Di Pekanbaru”, *Menara Ilmu* 11, no. 76, (2017): 19.

namun dia sudah lama bekerja di perusahaan, maka perusahaan masih tetap mempromosikannya.¹⁶

b. Kecakapan (*ability*)

Kecakapan adalah suatu kumpulan wawasan (tanpa mengamati cara memperolehnya) maka dibutuhkan agar mencukupi hal diantaranya:

- 1) Kecakapan dalam melaksanakan langkah-langkah dalam bekerja yang praktis, cara-cara tertentu, serta disiplin ilmu pengetahuan.
- 2) Kecakapan dengan menggabungkan serta menyerasikan berbagai komponen yang terlibat, seluruhnya ada dalam pembentukan kebijakan juga di dalam konteks manajemen.
- 3) Kecakapan dalam memberi inspirasi langsung.¹⁷

c. Kombinasi pengalaman dan kecakapan

Promosi yang berdasar pada pengalaman kerja yang lama dan juga kecakapan. Didasarkan pada masa kerja, ijazah pendidikan formal yang ada, serta hasil ujian kenaikan pangkat, apabila seorang karyawan lolos ujian maka hasil kenaikan pangkat akan dipromosikan. Langkah tersebut merupakan dasar promosi yang paling tepat dan juga terbaik, karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dalam pekerjaan juga paling cerdas, hingga jika ada kekurangan dalam promosi yang hanya berdasarkan pada pengalaman ataupun kecakapan saja bisa ditangani.

5. Tujuan Dan Manfaat Promosi Jabatan

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam buku Eko Siswanto yang menjelaskan tentang tujuan dan manfaat dari pelaksanaan promosi jabatan yaitu antara lainnya adalah:¹⁸

- a. Promosi jabatan bertujuan untuk memperbaiki serta menumbuhkan semangat kerja. Apabila promosi diberikan pada karyawan yang mempunyai perstasi unggul, maka hal tersebut dapat menambah motivasi

¹⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 109.

¹⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia*, 110.

¹⁸ Eko Siswanto, *Rahasia Sukses Naik Gaji, Promosi Jabatan, dan Mapan Finansial*, (Yogyakarta: Laksana, 2019), 21-22.

- untuk menumbuhkan semangat dengan keinginan dapat tercapainya produktivitas yang tinggi di perusahaan.
- b. Dapat memperluas pengalaman serta menambah pengetahuan bagi karyawan diberbagai bidang jabatan dengan cara memindahkan jabatannya ke tingkat yang lebih tinggi, dan diharapkan dapat memberikan daya dorong ataupun suntikan semangat bagi para karyawan lainnya.
 - c. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian yang menunjang pencapaian tujuan dari perusahaan, seperti seringnya mengadakan penarikan tenaga kerja, pelatihan bagi para pekerja, serta memberikan pesangon untuk karyawan yang berhenti.
 - d. Memberikan jabatan, keahlian, serta penghargaan yang lebih besar pada karyawan yang mempunyai prestasi unggul, hingga bisa menciptakan kepuasan, kebanggaan juga peningkatan status sosialnya.
 - e. Meningkatkan karier bagi karyawan yang mendapatkan promosi, karyawan tersebut akan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kariernya dan juga meningkatkan kreativitas serta inovasi. Hal ini bisa menjadikan perusahaan memperoleh manfaat dari perkembangan karyawan tersebut.
 - f. Maksudnya untuk mengisi kekosongan jabatan karena ditinggalkan atau pejabat yang sebelumnya berhenti, dengan demikian stabilitas perusahaan tetap terjaga.
 - g. Supaya bisa merangsang serta memotivasi karyawan supaya lebih giat dalam melakukan pekerjaan, dapat meningkatkan kedisiplinan, dan juga mendorong produktivitas kerjanya.
 - h. Mempermudah penarikan tenaga kerja. Karena apabila perusahaan terbiasa menerapkan promosi jabatan bagi karyawannya, maka hal tersebut bisa menjadikan dorongan dan rangsangan untuk tenaga kerja baru untuk melamar pekerjaan di perusahaan.

Demikian, promosi jabatan bertujuan memberikan manfaat bagi perusahaan dan juga bagi para karyawan. Bagi perusahaan, promosi jabatan memberikan manfaat guna meningkatkan keahlian kerja karyawan dengan tinggi untuk memperluas usaha, dan juga untuk menjaga agar stabilitas

serta perkembangan perusahaan tetap terjaga. Maka promosi jabatan di dalam perusahaan merupakan suatu keharusan agar perusahaan ingin terus berkembang.

Manfaat bagi karyawan yaitu promosi jabatan dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja dan juga supaya memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, promosi juga dapat mendorong karyawan supaya lebih aktif dan kreatif, serta dapat memberikan kesempatan yang besar untuk semua orang yang ingin berkarya di perusahaan dan juga mendapatkan imbalan yang berupa naiknya jabatan atau pangkat yang lebih tinggi dari posisi sebelumnya.¹⁹

6. Jenis-Jenis Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan dalam jurnal Agustin Basriani dan Martina ada beberapa jenis promosi jabatan diantaranya sebagai berikut:

a. Promosi Tetap (*permanent promotion*)

Naiknya jabatan atau pangkat seorang karyawan yang sudah pasti, karena karyawan sudah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Misalnya: seorang karyawan biasa dipromosikan menjadi mandor, maka tugas, wewenang, serta tanggung jawab dan penghasilannya juga bertambah.²⁰

b. Promosi Sementara (*tempory promotion*)

Naiknya pangkat atau jabatan untuk sementara waktu, dikarenakan terdapat kekosongan posisi yang harus segera diisi, namun apabila sudah ada pejabat yang tetap maka pejabat sementara akan diturunkan kembali ke jabatan yang semula.

c. Promosi Kering (*dry promotion*)

Dinaikannya jabatan atau pangkat yang lebih tinggi dan juga disertai dengan peningkatan bobot tugas, wewenang, serta tanggung jawab akan tetapi gaji yang diperoleh tetap atau tidak naik.

d. Promosi Kecil (*small secale promotion*)

Pemindahan jabatan seseorang dari jabatan yang kurang berarti ke jabatan yang lebih penting, sebab

¹⁹ Eko Siswanto, *Rahasia Sukses Naik Gaji, Promosi Jabatan, dan Mapan Finansial*, 23.

²⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 114.

dituntut untuk meminta keahlian yang mahir, namun tidak disertai dengan naiknya jabatan²¹

7. Promosi Jabatan Dalam Islam

Promosi jabatan ialah salah satu dorongan atau motivasi yang membuat seorang pekerja di suatu perusahaan berkesempatan untuk lebih maju serta selalu menjadi lebih baik lagi, hal tersebut merupakan dasar dari sifat dari manusia. Oleh karena itu, manusia selalu menginginkan suatu perubahan untuk menjadi lebih baik atau dengan kata lain mengalami kemajuan dalam hidupnya, baik dalam segi finansial maupun non finansial.

Secara ilmiah tujuan manusia adalah mengabdikan diri kepada Allah dan dalam hal ini dinyatakan sebagaimana firmanNya:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

Artinya: “Dan tidaklah aku menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepadaku”.(QS. Az-zariyat: 56)

Adanya tindakan promosi jabatan yakni tergantung dengan atasan kepada bawahannya, apakah memang memungkinkan untuk direalisasikan guna untuk mencapai hasil dari kinerja prestasi karyawan dalam suatu perusahaan. Sebagaimana firman Allah SWT:

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي
الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ﴿٢٠١﴾

Artinya: Dan di antara mereka ada orang yang berdoa: “Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat, dan lindungilah kami dari azab neraka”.(QS. Al Baqarah: 201)²²

²¹ Agustin Basrani dan Martina, “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tasma Puja Di Pekanbaru”, *Jurnal Menara Ilmu* 11, no. 2 (2017): 18-19.

²² Tim Penerjemah Yayasan Penyelenggara Penerjemah al Qur’an Departemen Agama RI, *al Qur’an dan Terjemahnya* (Tri Karya Surabaya 2004).

Maka apabila dalam suatu perusahaan yang sudah berjalan dengan baik, dan terkadang ada lowongan posisi atau jabatan yang kosong dan tidak dapat diketahui dengan pasti sebelumnya, yang dikarenakan atau kemungkinannya ada seorang karyawan yang meninggal, fisiknya yang kurang baik, meminta untuk berhenti, dan lain sebagainya, untuk itu seorang pimpinan harus sudah siap mempersiapkan atau mempunyai cara untuk menanggulangi hal tersebut apabila terjadi. Dalam pemilihannya perusahaan juga harus mempersiapkan orang-orang tertentu atau berkompeten, karena bisa jadi dia menjadi pengganti dari seseorang sebelumnya yang tidak dapat lagi melanjutkan pekerjaan tersebut.

C. *Interpersonal Communication*

1. *Pengertian Interpersonal Communication*

Interpersonal communication atau komunikasi interpersonal, menurut Mulyana dalam jurnal Ruffiah dan Muhsin yaitu komunikasi antar individu secara tatap muka serta kemungkinan tiap anggotanya bisa menangkap respon orang lain secara langsung, baik secara verbal dan juga non verbal.²³ Effendi berpendapat dalam jurnal Syifa Aulia Gumay dan Agus Hermani Daryanto Seno komunikasi interpersonal yakni proses penyampaian pesan ataupun informasi dari individu kepada orang lain dengan tujuan mengungkapkan, berpendapat, mengubah sikap, dan juga perilaku, baik secara langsung maupun melalui media untuk menyelesaikan tugas yang harus dilakukan. Adanya komunikasi interpersonal seorang bisa saling bertukar informasi serta saling membantu dalam melakukan pekerjaan hingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai kurun waktu yang cepat dan tepat.²⁴

Komunikasi interpersonal menurut Berger, Dainton, dan Stafford dalam buku Rychard West dan Lynn H. Turner

²³ Ruffiah dan Muhsin, “ Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Pelayanan” *Economic Education Analysis Journal (EEAJ)* 7, no. 3, (2018): 1162.

²⁴ Syifa Aulia Gumay dan Agus Hermani Daryanto Seno, “ Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia” *jurnal Administrasi Bisnis* 7, no. 2, (2018): 70.

merujuk pada komunikasi terjadi antara dua orang secara langsung, konteks interpersonal banyak mengutarakan mengenai bagaimana suatu hubungan serta bagaimana mempetahankan suatu hubungan dan juga kerekatan dalam suatu hubungan.²⁵ Menurut pendapat dari Sutrisna Dewi komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) adalah proses komunikasi secara langsung antara dua orang atau lebih, fungsi dari komunikasi ialah menumbuhkan (*human relations*) hubungan manusia, menghindari serta mengatasi pertentangan pribadi, mengurangi keraguan, dan juga untuk berbagi pengetahuan serta pengalaman dengan orang lain.²⁶

Dapat diambil kesimpulan dari pemaparan di atas bahwa *interpersonal communication* (komunikasi interpersonal) merupakan hubungan bertukarnya informasi antara dua orang atau lebih secara langsung dan dengan tujuan untuk memperoleh balasan langsung dari penerima pesan.

2. Teori *Interpersonal Communication*

a. Teori menurut Cangara mendefinisikan komunikasi interpersonal ialah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih dengan cara bertatap muka, ada tiga faktor penting pendukung komunikasi interpersonal diantaranya:²⁷

- 1) Rasa Percaya, merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam komunikasi interpersonal. Apabila dalam suatu perusahaan para karyawan ke sesama maupun pemimpin ke karyawan atau karyawan ke pemimpin jika memiliki rasa saling percaya maka akan terjalin dan terbentuk sikap saling terbuka dan dapat terhindar dari kesalahpahaman.
- 2) Sikap Suportif Profesionalisme, merupakan sikap yang mengurangi sikap defensif, yang timbul karena faktor personal saat berkomunikasi seperti ketakutan,

²⁵ Rychard West dan Lynn H. Turner, *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi*, (Jakarta: Salemba Hunaika, 2008), 36.

²⁶ Sutrisna Dewi, *Komunikasi Bisnis*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2007), 12.

²⁷ Henny Sjafitri, Nelharosma, dan Lenny Hasan, “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang”, *Jurnal Menara Ilmu* 8, no. 2, (2019): 72.

kecemasan, dan hal yang bisa menyebabkan gagalnya komunikasi interpersonal.

- 3) Sikap Terbuka, adanya kedua sikap di atas, sikap terbuka dapat menimbulkan sikap saling menghargai serta dapat mengembangkan kualitas hubungan interpersonal dalam suatu perusahaan.
- b. Teori yang dikemukakan oleh Atلمان dan Taylor yaitu *social penetration theory* (teori pertukaran sosial) mengesahkan bahwa saat hubungan tertentu antar orang menjadi berkembang, komunikasi ini yang mulanya dangkal (*shallow*) dan tidak akrab berubah menjadi lebih pribadi. Bahwa semakin lama kita berkomunikasi dengan seseorang maka semakin dalam kita dapat mengungkapkan perasaan bahkan sampai ke hal yang pribadi, atau kita semakin terbuka untuk mengungkapkan masalah personal kita.²⁸

3. Indikator – Indikator *Interpersonal Communication*

Devito menjelaskan lima indikator komunikasi interpersonal dalam jurnal Henny Sjafitri, Nelharosma, dan Lenny Hasan diantaranya:²⁹

- a. Aspek Keterbukaan (*Openess*)
Mau menanggapi informasi dengan berbesar hati serta komunikator bersedia untuk beraksi dengan jujur terhadap stimulus yang datang.
- b. Aspek Empati (*Empathy*)
Dapat merasakan serta mengalami apa yang dirasakan oleh orang lain.
- c. Aspek Dukungan (*Supportness*)
Mendukung komunikasi agar berlangsung secara efektif.
- d. Aspek Rasa Positif (*Positiveness*)
Rasa positif dapat mendorong seseorang lebih aktif untuk berantusias dan dapat menciptakan suasana

²⁸ Astrid Faidlatul Habibah, Fakhira Shabira, dan Irwansyah, "Literature Review : Pengaplikasian Teori Penetrasi Sosial Pada Aplikasi Online Dating" *Jurnal Teknologi dan Informasi Bisnis* 3, no. 1, (2021): 46.

²⁹ Henny Sjafitri, Nelharosma, dan Lenny Hasan, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang", *Jurnal Menara Ilmu* 8, no. 2, (2019): 72.

komunikasi yang kondusif dalam melakukan interaksi yang efektif.

e. Aspek Kesamaan (*Equality*)

Berbicara serta mendengarkan tanpa memandang tingkat sosial, tingkat ekonomi, tingkat pendidikan, status, serta nasib dalam melakukan komunikasi interpersonal.

4. Karakteristik Dan Bentuk Bentuk *Interpersonal Communication*

Karakteristik *Interpersonal Communication*

Judy C. Pearson menyatakan dalam buku Ngalimun ada enam karakteristik dalam komunikasi interpersonal yakni:³⁰

- a. Di mulai dengan diri sendiri (*self*)
- b. Bersifat transaksional
Komunikasi yang tampak dari kenyataan serta bersifat dinamis, dan juga merupakan pertukaran pesan dengan timbal balik serta berkesinambungan.
- c. Mengenai bagian dari isi pesan dan hubungan interpersonal
Bukan hanya dikendalikan oleh sifat pesan, tetapi juga ditentukan oleh tingkat hubungan antara orang-orang.
- d. Membutuhkan kedekatan yang sebenarnya antara pihak yang memberikan
Akan lebih efektif jika saling bertatap muka.
- e. Menempatkan kedua belah pihak yang berkomunikasi saling mengandalkan (keterantungan) satu sama lain.
- f. Tidak dapat diubah atau diulang
Misalnya apabila kita terlanjur berkata pada orang lain, maka perkataan tadi sudah tidak bisa ditarik kembali atau diulang karena komunikasi sudah terlanjur menerima. Apabila sudah terlanjur melakukan kesalahan dalam ucapannya maka hal yang sebaiknya dilakukan ialah meminta maaf, akan tetapi tidak dengan menghapus atau melupakan apa yang sudah diucapkan.

³⁰ Ngalimun, *Komunikasi Interpersonal*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018), 16-18.

Bentuk-Bentuk *Interpersonal Communication*

a. Komunikasi Diadik (*Dyadic Communication*)

Proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang pada saat bertatap muka. Menurut Pace pada buku ngalimun komunikasi Diadik ada tiga bentuk yaitu:³¹

- 1) Percakapan: Terjadi pada saat situasi yang dekat dan santai.
- 2) Dialog: Terjadi pada suasana keakraban, lebih dalam serta khusus.
- 3) Wawancara: bersifat kritis, yaitu adanya pihak yang mengajukan pertanyaan, dan pihak lainnya untuk menanggapi.

b. Komunikasi Kelompok Kecil (*Small Group Communication*)

Proses komunikasi yang terjadi antara tiga orang atau lebih pada saat bertatap muka, dan pra peserta saling berinteraksi.³²

5. Fungsi Dan Tujuan *Interpersonal Communication*

Fungsi

Fungsi komunikasi antarpribadi atau komunikasi interpersonal diantaranya yaitu:³³

a. Fungsi sosial

Berikut merupakan aspek yang terdapat dalam komunikasi interpersonal antara lain:

- 1) Individu berkomunikasi untuk memenuhi kebutuhan biologis juga psikologis.
- 2) Untuk mengembangkan hubungan timbal balik.
- 3) Untuk merawat serta meningkatkan kualitas diri.
- 4) Untuk menangani suatu konflik.
- 5) Untuk memenuhi kewajiban sosial.

b. Fungsi pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan banyak dilaksanakan melalui komunikasi karena mendengarkan pendapat, saran, gagasan, pengalaman, pikiran dan juga persaaan dari orang lain. Adapun pengambilan keputusan antara lain:³⁴

³¹ Ngalimun, *Komunikasi Interpersonal*, 30.

³² Ngalimun, *Komunikasi Interpersonal*, 31.

³³ Ngalimun, *Komunikasi Interpersonal*, 19.

³⁴ Ngalimun, *Komunikasi Interpersonal*, 19-20.

- 1) Untuk membagikan sebuah informasi.
- 2) Untuk mempengaruhi seseorang.

Tujuan

Seseorang melakukan komunikasi pasti mempunyai maksud dan tujuan dan harapan supaya orang lain dapat mengetahui sesuatu. Berikut beberapa tujuan komunikasi interpersonal diantaranya:³⁵

- a. Mendapatkan jati diri
- b. Menemukan lingkungan asing
- c. Membentuk serta memelihara hubungan yang bermakna
- d. Mengubah sikap dan perilaku
- e. Untuk bermain dan juga kesenangan
- f. Menolong maupun menyemangati

6. *Interpersonal Communication Dalam Islam*

Dalam al Qur'an komunikasi tidak dijelaskan secara khusus, akan tetapi ada beberapa ayat yang menunjukkan pandangan umum dasar komunikasi. Ada sebagian kata dalam al Qur'an yang diperkirakan sebagai pemaparan dari bentuk pesan ataupun konsep komunikasi, diantaranya:

- a. *Qaulan Masyhur*: ucapan yang sopan, tidak merendahkan atau menghina.
- b. *Qaulan Karimanan*: ucapan yang mulia, berisi pesan yang mencerminkan akhlak yang muliadan terpuji.
- c. *Qaulan Sadidan*: ucapan yang benar karena menyampaikan pesan yang benar adalah syarat untuk mencapai kebenaran amal.³⁶

D. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito dalam jurnal Iin Afrina semangat kerja memiliki arti yaitu melakukan pekerjaan dengan bersemangat, hingga pekerjaan diharapkan lebih cepat serta lebih baik, dan juga terdapat kepuasan yang mendalam

³⁵ Ngalimun, *Komunikasi Interpersonal*, 22-24.

³⁶ Muhammad Bisri Mustofa, "Kontribusi Komunikasi Interpersonal Dalam Perspektif Islam Di Lingkungan Organisasi UIN Raden Intan Lampung", *Journal of Islamic Communication & Broadcasting* 1, no. 1, (2021): 7.

terhadap pekerjaan yang dikerjakan.³⁷ Moekijat berpendapat dalam jurnal Supriyati, Darham, Khoirun A. Roni, dan Oni Monika suatu organisasi yang mampu dalam melaksanakan kerja sama yang giat dan konsekuen dalam mencapai organisasi tersebut.³⁸

Adapun Lestari mengemukakan dalam jurnal Merta Kusuma, Ade Tiara Yulinda, Tezar Arianto semangat kerja merupakan suatu keadaan jiwa maupun batin dari seorang juga kelompok, berpola pada reaksi mental dan emosional dengan kegigihan, kedisiplinan, keberanian, daya juang serta kekuatan, tidak hanya dalam suasana normal tetapi juga dalam suasana yang abnormal dalam menyelesaikan dan tujuan perusahaan.³⁹ Semangat kerja menurut pendapat dari Hasibuan dalam jurnal Vera Sylvia Saragi Sitio adalah kesungguhan serta keinginan seorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan disiplin dan baik untuk mendapatkan prestasi kerja yang unggul.⁴⁰

Demikian dari pendapat para pakar yang sudah dipaparkan dapat disimpulkan semangat kerja dapat diartikan yaitu keinginan, kesungguhan dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan giat dan juga disiplin dengan harapan pekerjaan agar cepat selesai, meraih kinerja serta dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan perusahaan maupun organisasi tempat mereka bekerja.

³⁷ In Afrina, “Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya Oku Timur”, *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara* 18, no. 2, (2020): 68-77.

³⁸ Supriyati, darham, Khairun A. Roni, dan Oni Monika, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Puskesmas Teluk Singkawang Kabupaten Tebo”, *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora (JASIORA)* 4, no. 1, (2020): 103-112.

³⁹ Merta Kusuma, Ade Tiara Yulinda, dan Tezar Arianto, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Tunjangan, Dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu”, *Jurnal Economic, Accounting, Management and Business* 4, no. 1, (2021): 143.

⁴⁰ Vera Sylvia Saragi Sitio, “Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT Arina Multikarya”, *Jurnal Ilmiah M-Progress* 10, no. 1 (2020): 38.

2. Teori Semangat Kerja Karyawan

Teori Maslow yang mengemukakan bahwa semangat kerja termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang ada dalam hidupnya seperti:

- a. Psikologi: pakaian, perlindungan, haus, perumahan, rasa lapar, haus, seks, dan kebutuhan jasmani.
- b. Keamanan: perlindungan juga keselamatan terhadap emosional serta kerugian fisik.
- c. Sosial: persahabatan, rasa memiliki, kasih sayang, serta diterima dengan baik.
- d. Penghormatan: misal dihargai seseorang, status, otonomi dan prestasi, perhatian, serta pengakuan.
- e. Aktualisasi: motivasi supaya menjadi seorang yang sesuai ambisi, seperti pertumbuhan, pemenuhan diri, serta pencapaian prestasi.⁴¹

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja karyawan

Anaroga mengemukakan terdapat pada buku Muhammad Busro faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya:⁴²

- a. *Job security*, adalah tugas kerja yang aman serta relatif tetap, bukan tugas yang jabatannya mudah tergeser. Karena pada saat ini umumnya atau mayoritas status para karyawan yaitu kontrak 6 bulan atau 1 tahun, hal itu akan sangat bagus dalam rangka menjaga semangat kerja serta hanya karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi yang akan diperpanjang kontraknya.
- b. Peluang untuk maju yaitu, perusahaan memberi peluang kepada para karyawan untuk mengembangkan diri serta kariernya agar maksimal dan juga dapat memotivasi karyawan supaya bersemangat dalam menjalankan tugasnya.
- c. Suasana kerja yang menyenangkan yaitu, kondisi kerja yang rukun serta tidak kaku, hal tersebut dapat menambah semangat kerja bagi para karyawan.

⁴¹ Gunawan Manalu, “analisis Pengaruh Status Kepegawaian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)* 2, no.3, (2021): 294-295.

⁴² Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 327-328.

Lingkungan kerja di sini dapat diartikan sebagai lingkungan yang bersih, sehat, harmonis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak sentimen, tidak saling mencemooh serta tidak ada perbuatan yang negatif lainnya.

- d. Kepemimpinan yang baik ialah pemimpin yang tidak akan memunculkan ketakutan pada karyawannya. Kepemimpinan yang humanis akan menimbulkan rasa hormat serta menghargai karyawan pada pemimpin, dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang meningkat.
- e. Kompensasi, gaji, dan imbalan, juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

4. Indikasi Turunnya Semangat Kerja Karyawan

Adanya semangat serta kegairahan yang tinggi, suatu perusahaan akan memperoleh profit banyak, namun apabila semangat serta kegairahan kerja yang menurun perusahaan akan mendapatkan banyak kerugian. Kerugian mungkin timbul karena menurunnya semangat kerja serta kegairahan kerja dan juga terdapat dari indikasi menurunnya semangat kerja.

Perusahaan dapat mengambil langkah pencegahan serta pemecahan masalah sedini mungkin. Sebelum itu, perusahaan harus meneliti dahulu mengenai kebenaran apa yang terjadi pada masalah indikasi menurunnya semangat kerja para karyawan sebelum perusahaan mengambil keputusan.⁴³ Berikut indikasi turunnya semangat kerja karyawan diantaranya:

- a. Turun atau rendahnya produktivitas kerja
Produktivitas kerja menurun sebab adanya kemalasan, menunda pekerjaan, memperlambat setiap pekerjaan, dan lainnya. Jika terdapat produktivitas kerja yang menurun maka dalam perusahaan tersebut terjadi indikasi menurunnya semangat kerja.
- b. Tingkat absensi yang naik atau tinggi
Apabila terjadi gejala-gejala absensi yang naik maka harus segera diselidiki. Umumnya semangat kerja menurun bisa menjadikan kemalasan para karyawan

⁴³ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982), 160-161.

untuk pergi bekerja setiap harinya. Apalagi apabila kompensasi dan juga gaji karyawan yang diterima tidak dikurangi pada saat mereka tidak berangkat, serta setiap ada kesempatan untuk tidak berangkat dan adanya waktu luang dapat dijadikan momen untuk mendapatkan penghasilan lain yang lebih walaupun tidak tetap.

Perusahaan harus menyelidiki masalah ini, tidak hanya dengan melihat tingkat absensi satu orang saja, melainkan dilihat secara merata antar karyawan, serta meneliti perusahaan lain yang sejenis dan juga mempunyai situasi maupun kondisi yang hampir sama. Karena bisa juga terdapat alasan-alasan pribadi karyawan yang tidak memungkinkan untuk berangkat bekerja.

- c. Labour turnover (tingkat perpindahan buruh) yang naik
Adanya ketidaksenangan para karyawan pada saat bekerja di perusahaan merupakan penyebab dari keluar masuknya karyawan yang meningkat hingga mereka berusaha mencari pekerjaan lainnya dan sesuai dengan keinginannya. Hal tersebut dapat memicu menurunnya produktivitas kerja, bahkan dapat mempengaruhi aktivitas dari perusahaan.
- d. Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi
Indikasi menurunnya semangat kerja karyawan terjadi apabila terjadi kerusakan pada bahan baku, barang jadi, ataupun perkakas yang dipakai naik. Peningkatan rusak yang tinggi disebabkan karena kurangnya perhatian dalam pekerjaan, serta adanya keteledoranan pada saat bekerja. Namun, ada juga penyebab lain yang bisa memicu tingkat kerusakan seperti kerusakan mesin dan peralatan, minimnya perawatan, dan lain sebagainya. Perusahaan harus lebih waspada lagi meskipun tidak terjadi tingkat kerusakan yang tinggi.
- e. Kegelisahan di mana-mana
Kegelisahan dapat berupa ketidaktenangan saat bekerja, terdapat keluhan serta lain sebagainya. Maka tugas pemimpin harus bisa mencari tahu penyebab dari kegelisahan yang dialami karyawannya. Apabila kegelisahan yang terjadi dibiarkan begitu saja, hal tersebut bukanlah perbuatan yang bijak, karena kegelisahan pada tingkat tertentu jika diabaikan maka bisa berdampak pada perusahaan dengan segala akibat

yang tidak diinginkan bahkan perusahaan dapat mengalami kerugian.

f. Tuntutan yang seringkali terjadi

Perwujudan ketidakpuasan dari para karyawan, dan pada tahap tertentu karyawan dapat memunculkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Apabila hal itu terjadi pada suatu perusahaan maka perusahaan harus lebih berjaga-jaga.

g. Pemogokan

Terjadi karena adanya ketidaksenangan, keresahan, juga ketidaknyamanan. Apabila masalah tersebut meningkat bahkan tidak bisa ditahan lagi maka akan terjadi adanya tuntutan, namun apabila tuntutan gagal maka biasanya berakhir adanya pemogokan. Setiap perusahaan harus bisa mencegah kemungkinan timbulnya pemogokan.⁴⁴

5. Cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan

Terdapat berbagai langkah untuk menambah semangat kerja pada karyawan yakni dilakukan dengan memberikan insentif, baik yang berupa materi ataupun non materi di antaranya yaitu sebagai berikut:⁴⁵

a. Gaji, insentif, tunjangan, hadiah, dan bonus

Gaji ialah sesuatu yang sangat perlu diperhatikan karena bisa berpengaruh terhadap semangat kerja para karyawan, pemberian gaji harus setara dengan pekerjaan maupun jabatan mereka juga apa yang dikerjakan karyawan. Begitu juga pemberian hadiah, insentif dan bonus, perusahaan dapat memberikan kepada karyawan yang berprestasi ataupun yang giat dalam melakukan pekerjaan hingga membuat perusahaan mendapat keuntungan.

b. Suasana tempat kerja yang santai

Perusahaan harus bisa menciptakan suasana yang santai yaitu dengan berbagai cara sesuai dengan kebijakan dari perusahaan. Misalnya, mengadakan rekreasi atau jalan jalan bersama, mengadakan

⁴⁴ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, 162-167.

⁴⁵ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 330.

perlombaan, dan masih banyak lainnya, hal tersebut bisa dilakukan sesuai dengan aturan serta kebijakan dari perusahaan masing-masing.

- c. Kebutuhan rohani dan pemberian fasilitas tempat ibadah yang nyaman.

Kebutuhan rohani yang dimaksud yaitu seperti tersedianya fasilitas tempat ibadah, liburan, partisipasi dan lainnya. Selain itu, tidak hanya pemberian fasilitas tempat untuk ibadah saja, namun lebih luas lagi, seperti keikutsertaan, kebutuhan untuk dihargai, serta ketenangan batin dan lainnya.

Sebagai contoh pada PG Rendeng Kudus, pada saat mau melakukan penggilingan dilakukan adanya upacara pengirangan tebu laki-laki dan tebu perempuan, hal tersebut dilakukan dengan maksud menghormati adat atau tradisi dari masyarakat sekitar yang dijalankan dari dulu. Demikian dapat menimbulkan ketentrman bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

- d. Kesempatan untuk berprestasi

Perusahaan harus memberikan kesempatan bagi para karyawan, dengan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi yaitu berbentuk pengakuan serta bonus, kenaikan gaji, pangkat, dan juga pengalihan kedudukan yang setara dengan hasil kerjanya serta disesuaikan dengan keadaan perusahaan.

Ada juga perusahaan yang tidak hanya memberikan apresiasi tetapi membuat program pendidikan tambahan bagi para karyawannya. Hal tersebut dapat membuat para karyawan senang dan gembira sehingga dapat mendorong semangat serta kegairahan dalam bekerja.

- e. Loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi

Cara untuk menimbulkan rasa loyal pada karyawan terhadap perusahaan yakni dengan diberikan upah yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani mereka, serta hal yang dapat membuat mereka bergantung dan peduli dengan perusahaan. Loyalitas para karyawan terhadap perusahaan dapat menciptakan rasa tanggung jawab, dan hal itu bisa menimbulkan semangat kerja pada karyawan.

- f. Peningkatan harga diri karyawan

Selain pemberian gaji yang cukup bagi karyawan, juga perlu diperhatikan mengenai harga dirinya. Sebagai

contoh, sebagai pemimpin sebaiknya jika ingin memarahi karyawannya yang melakukan kesalahan alangkah baiknya jangan di depan umum. Apabila karyawan tersebut dimarahi di depan umum maka harga dirinya merasa direndahkan dan hal tersebut akan menjadikan menurunnya semangat kerja.

Sebaliknya, apabila ada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik dan berprestasi sebaiknya pimpinan memberikan pujian atau penghargaan di depan para karyawan lain, dan pujian yang diberikan sewajarnya saja serta dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan tersebut.

- g. Tempat kerja yang sesuai pada kompetensi yang dimiliki karyawan

Apabila penempatan kedudukan karyawan tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dapat menyebabkan terhambatnya pekerjaan dan hasil yang dihasilkan juga kurang maksimal, serta semangat kerja dari karyawan akan menurun.

- h. Perasaan aman dan terjamin untuk masa depan

Perusahaan dapat menjalankan program pensiun untuk para karyawan, tetapi tidak semua perusahaan bisa melakukan program semacam ini. Ada cara lain apabila perusahaan merasa keberatan dengan program pensiun yaitu dengan melakukan cara seperti para karyawan diharuskan untuk menabung sebagian penghasilannya dalam bentuk polis asuransi.

- i. Kejelasan dalam pemberian insentif

Sebelum memberikan insentif pada karyawan perusahaan harus memahami tentang kondisi para karyawan secara menyeluruh, mengenai bagaimana loyalitas mereka, kemudian pencapaian yang sudah mereka lakukan untuk membantu perusahaan dan lain sebagainya.⁴⁶

- j. Pemberian fasilitas kerja yang menyenangkan

Maksud dari fasilitas yang menyenangkan yaitu seperti unit kesehatan, kamar mandi yang bersih, tempat ibadah, dan pendidikan untuk anak, serta lain sebagainya.

⁴⁶ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, 179-181.

- k. Kesempatan bagi para karyawan untuk melakukan partisipasi dalam rangka pelaksanaan, perencanaan serta evaluasi

Pada sebuah perusahaan para karyawan juga perlu diajak berunding atau dimintakan pendapat, karena dalam hal tersebut para karyawan akan ikut serta bertanggung jawab dan dengan itu maka semangat kerja mereka jadi semakin meningkat. Namun tidak semua karyawan diajak untuk berunding dan berpartisipasi, akan tetapi karyawan yang diikutkan ialah karyawan yang memiliki hubungan terhadap persoalan yang akan dilaksanakan.

6. Indikator Semangat Kerja

Berikut merupakan indikator semangat kerja menurut Kusumawarni Saputra dalam jurnal Nisa' Ulul Mafra antara lain sebagai berikut:⁴⁷

- a. Presensi
Presensi merupakan suatu kedatangan karyawan di tempat kerja, dan tepat waktu pada saat jam datang maupun jam pulang, serta kehadiran karyawan apabila mendapatkan undangan maupun kegiatan dari perusahaan.
- b. Kerja sama
Kerja sama menggambarkan hubungan antar karyawan. Yaitu kemauan untuk bekerja sama, adanya rasa keinginan untuk membantu teman satu pekerjaan dengannya, serta kemauan untuk memberikan kritik atau masukan dan juga menerima kritik atau masukan. Hal tersebut dapat mencapai tujuan bersama.
- c. Antusiasme atau kegairahan (*zeast, antucasiasm*)
Seseorang yang mempunyai antusias atau kegairahan dalam bekerja maka dia akan memiliki motivasi serta dukungan untuk bekerja, sehingga seorang karyawan mempunyai minat bekerja dengan baik, dan juga dalam melakukan pekerjaan karyawan tidak mudah menyerah jika terdapat pekerjaan yang sulit dan giat dalam bekerja.

⁴⁷ Nisa' Ulul Mafra, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang", *Jurnal Ecoment Global* 2, no. 2, (2017): 12.

d. Kreatifitas

Yaitu meliputi: memberikan ide baru untuk perusahaan dengan tujuan supaya perusahaan lebih maju dan berkembang.

7. Semangat Kerja dari Sudut Pandang Islam

Agama islam merupakan agama rahmatan lil ‘alamin yang diturunkan Allah SWT dan diperuntukkan pada semua umat manusia di muka bumi. Dalam agama islam terdapat beragam tata cara baik yang berkaitan dengan ibadah maghdoh ataupun ibadah ghairu maghdoh (muamalat). Islam mengajarkan pada pemeluknya agar selalu bekerja keras dalam menjalankan kehidupan, hal tersebut banyak dijelaskan pada nash al-Qur’an dan juga dari hadis yang mengajarkan pada umat islam supaya terpenuhi kebutuhannya tanpa melupakan kehidupan akhirat.

Berikut merupakan firman Allah al-Qur’an surah al-Qashas ayat 77 yang berkaitan dengan penjelasan di atas:

وَابْتَغِ فِيمَا ءَاتَاكَ 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 dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu 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”. (Q.S. Al-Qashas [28]: 77)⁴⁸

⁴⁸ Al Qur’an Surat Al Qashas Ayat 77, *Alquran*, Kemenrian Agama RI , 2013: 357.

Tidak hanya itu, adapula salah satu hadis yang juga berkaitan dengan hal tersebut:

اعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا، وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

Artinya: “Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau akan hidup selamanya. Dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok pagi”.(HR. Baihaqi)

Pada ayat dan hadis yang sudah dipaparkan dapat dijelaskan bahwa islam mengharapkan umatnya supaya tidak berputus asa serta agar mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam menjalani hidup. Tetapi dalam urusan dunia sepatutnya diniatkan supaya menjadi ladang amal yang baik untuk kehidupan akhirat. Semua tindakan manusia yang ada di muka bumi baik maupun buruk akan menjadi amalan yang diterima jika diniatkan beribadah kepada Allah SWT. Jadi dapat disimpulkan bahwa islam mengharapkan umatnya untuk berusaha serta bekerja keras, dan tidak boleh melewatkan kesempatan serta membuang-buang waktu. Karena seseorang yang tidak dapat menggunakan waktu untuk bekerja atau beramal kebaikan, maka orang tersebut akan rugi. Jadi, semangat bekerja dalam islam sebaiknya dilandasi niat yang tulus semata-mata beribadah kepada Allah SWT.

E. Penelitian Terdahulu

Temuan-temuan dari hasil penelitian sebelumnya sangatlah penting untuk mendukung penelitian yang selanjutnya dan berguna sebagai acuan dalam melakukan suatu penelitian. Adapun penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, dan *Interpersonal Communication* diantaranya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1.	I Putu Santika dan	Pengaruh Lingkungan	Hasil penelitian	Persamaan: Sama-sama

	Ni Luh Sili Antari (2020)	Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar.	menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, sebaliknya lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar.	menggunakan 3 variabel independent dan semangat kerja sebagai variabel dependent. Perbedaan: Objek dari penelitian ini di Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar, dan penelitian ini terdapat variabel intervening. ⁴⁹
2.	I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya dan Anak Agung Ayu Sriathi (2015)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar.	Hasil penelitian ini motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik secara stimulan serta secara parsial berpengaruh positif dan signifikan	Persamaan: Penelitian ini mempunyai kesamaan yakni sama-sama menggunakan 3 variabel independent dan semangat kerja sebagai variabel dependent,

⁴⁹ I Putu Santika dan Ni Luh Sili Antari, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar”, *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata* 15, no. 1 (2020): 57.

			terhadap semangat kerja karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar.	serta sama sama menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui hasilnya. Perbedaan: Objek dari penelitian ini dilakukan di Fuji jaya Motor Gianyar. ⁵⁰
3.	Juris Tupadela dan Onsardi (2020)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa promosi jabatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PDAM kota Bengkulu.	Persamaan: Semangat kerja karyawan sebagai variabel dependent dan promosi jabatan sebagai variabel independent. Perbedaan: Hanya menggunakan 2 variabel independen, objek penelitian dilakukan di

⁵⁰ I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya dan Anak Agung Ayu Sriathi, “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar”, *E- Jurnal Manajemen Unud* 4, no. 6, (2015): 1504.

				PDAM Kota Bengkulu. ⁵¹
4.	Nofal Supriaddin (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe.	Persamaan: Promosi jabatan sebagai variabel independen. Perbedaan: Hanya menggunakan 2 variabel independen, variabel dependen bukan semangat kerja dan objek penelitian di lakukan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. ⁵²
5.	Citra Dwi Maulidya dan I Ketut Surabagiarta (2020)	Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan	Persamaan: Sama-sama menggunakan 3 variabel independen. Perbedaan: Variabel

⁵¹ Juris Tupadela dan Onsardi, “ Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabtan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu”, *Jurnal Enterpreneur dan Manajemen Sains (JEMS)* 1, no. 2, (2020): 177.

⁵² Nofal Supriaddin, “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe”, *Jurnal Mirai Management* 5, no. 2, (2020): 616.

		Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya.	komunikasi interpersonal terhadap pengembangan karir karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya.	dependen bukan semangat kerja karyawan dan objek peneitian dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Surabaya. ⁵³
--	--	---	--	--

F. Kerangka Berfikir

Lingkungan kerja yakni lingkungan perusahaan atau semua kondisi yang berupa fisik serta berada disekeliling tempat kerja dan harus diperhatikan untuk kenyamanan karyawan pada saat bekerja, karena lingkungan kerja ialah aspek terpenting. Apabila lingkungan kerja baik dan nyaman maka pekerjaan para karyawan akan selesai dengan baik dan bisa menumbuhkan semangat kerja bagi karyawan.

Promosi jabatan bisa diartikan sebagai proses perpindahan dan peralihan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain serta tanggung jawab dan wewenang yang dibebankan bertambah banyak dibanding dengan tanggung jawab dan wewenang yang dijalankan pada pekerjaan yang dulu. Adanya promosi jabatan pada posisi yang tinggi dalam perusahaan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan pula.

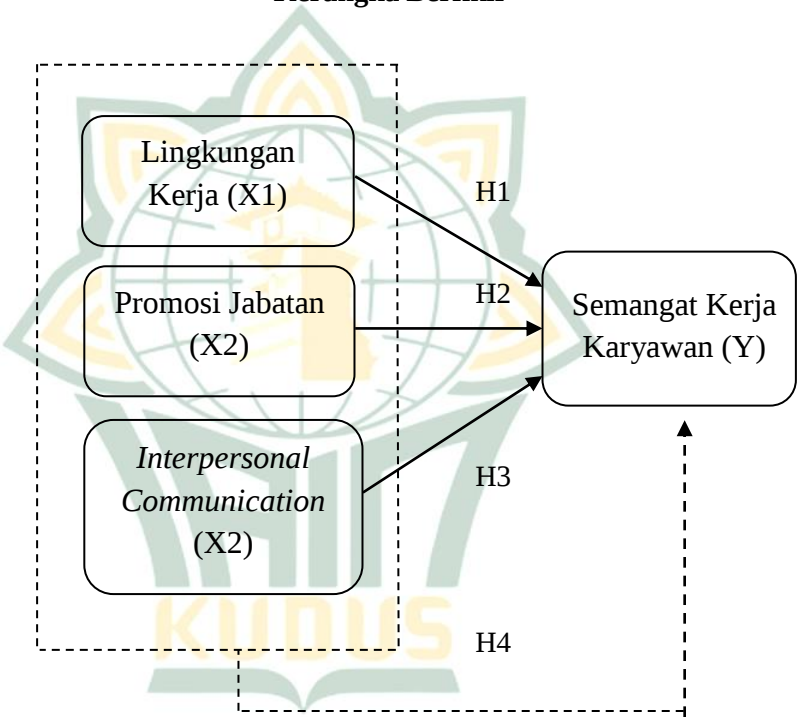
Interpersonal communication yaitu proses penyampaian pikiran maupun perasaan dari komunikator kepada komunikan, yang berupa gagasan, informasi yang muncul dari pikiran si komunikan. Adanya komunikasi interpersonal seseorang bisa bergantian mendapat atau menerima informasi dan dapat membantu serta mendukung dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga pekerjaan bisa cepat selesai tepat dengan jadwal yang telah disepakati. Apabila komunikasi antar karyawan

⁵³ Citra Dwi Maulidya dan I Ketut Surabagiarta, “ Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya”, *Journal of Sustainability Business Research*, 1, no.1, (2020): 65.

dan juga atasan maupun pimpinan berjalan dengan baik maka hal tersebut dapat memicu semangat kerja bagi para karyawan.

Berlandaskan pada penjelasan sebelumnya, pada penelitian ini peneliti menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X1), promosi jabatan (X2), dan *interpersonal communication* (X3), terhadap semangat kerja karyawan (Y). Pada penelitian ini peneliti gambarkan melalui pendekatan kerangka berfikir yaitu:

Tabel 2.2
Kerangka Berfikir



Keterangan:
————— : Garis Parsial
----- : Garis Stimulan

G. Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yakni berupa suatu pernyataan. Jawaban yang telah diterima melalui teori yang ada, serta bukan berdasarkan fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.⁵⁴

Hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini didasarkan pada tujuan penelitian terdahulu. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja, promosi jabatan, dan *interpersonal communication* terhadap semangat kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan

Lingkungan kerja ialah lingkungan kerja atau semua materi yang terdapat disekeliling karyawan dan juga bisa memengaruhi karwawan saat melaksanakan tugasnya. Menurut Subanegara lingkungan kerja merupakan elemen yang amat penting, jika lingkungan kerja baik maka tugas-tugas pekerjaan para karyawan akan terselesaikan secara baik, serta hal tersebut mampu menumbuhkan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya.⁵⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Franky Sugara, Setyo Adji, dan Siti Chamidah yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo”, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Berdasarkan keterangan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PG. Rendeng Kudus.

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 64.

⁵⁵ I Putu Santika dan Ni Luh Sili Antari, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar”, *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata* 15, no. 1, (2020): 57.

2. Pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan

Promosi jabatan ialah pemindahan yang dapat memperluas wewenang serta tanggung jawab karyawan dari jabatan sebelumnya ke jabatan lebih unggul dalam suatu perusahaan, hingga status, hak kewajiban, dan penghasilannya juga bertambah. Ardana berpendapat promosi jabatan merupakan suatu siklus pekerjaan dari pekerjaan sebelumnya ke pekerjaan lain serta tanggung jawab juga wewenangnya bertambah dibanding dengan pekerjaan dulu, hingga promosi jabatan dapat mempengaruhi semangat kerja bagi para karyawan.⁵⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Thoriq Rijalulloh, Mochammad Al Musadieq, dan Moehammad Soe'od Hakam yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)", menunjukkan bahwa promosi jabatan secara parsial dan stimulan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja. Berdasarkan keterangan yang di atas maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H2 : Diduga promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PG. Rendeng Kudus.

3. Pengaruh *interpersonal communication* terhadap semangat kerja karyawan

Interpersonal communication (komunikasi interpersonal) adalah proses bertukarnya informasi yang dilakukan seseorang kepada orang lain ataupun kelompok dengan maksud untuk memperoleh respon atau umpan balik dari penerima, jika komunikasi antar karyawan dan juga atasan maupun pimpinan berjalan dengan baik maka hal tersebut dapat memicu semangat kerja bagi para karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiwik Widiyanti dan Prabowo Pudjo Widodo yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Dosen (Studi Kasus: Universitas Tama Jagakarsa

⁵⁶ Juris Tupadela dan Onsardi, " Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu", *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)* 1, no. 2, (2020): 178.

Jakarta), menunjukkan hasil penelitian bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Berdasarkan dari keterangan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3 : Diduga *interpersonal communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PG. Rendeng Kudus.

4. Pengaruh stimulan lingkungan kerja, promosi jabatan, dan *interpersonal communication* terhadap semangat kerja karyawan

Berdasarkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan di atas, maka peneliti berpendapat bahwa lingkungan kerja, promosi jabatan dan *interpersonal communication* merupakan faktor pendorong yang dapat mempengaruhi semangat kerja bagi para karyawan. Berdasarkan dengan penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H4 : Diduga terdapat pengaruh stimulan antara lingkungan kerja, promosi jabatan, dan *interpersonal communication* terhadap semangat kerja karyawan pada PG. Rendeng Kudus.

