

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan memiliki kemampuan untuk melakukan setiap kegiatan operasi bisnis. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik agar memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2018) sumber daya manusia memegang peranan penting bagi perusahaan, karena kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Selanjutnya menurut Syahputra & Tanjung (2020) potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan (Saleh, 2019). Dengan penerapan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan dapat membuat karyawan bekerja secara produktif dan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja).

Menurut Nitisemito (2015) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan mendapatkan hasil yang lebih baik. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi akan mendukung terwujudnya pengembangan potensi pada dirinya, bekerja dengan penuh energik, antusias serta dengan kemauan untuk menuntaskan pekerjaannya. Semangat kerja membuat orang senang dan mengabdikan pada pekerjaannya, keluhan terhindari, kerja menjadi stabil, efektif dan efisien (Subali & Farida, 2021). Dengan

meningkatnya semangat kerja, maka akan berdampak pada perusahaan yaitu dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang bisa mendukung terciptanya semangat kerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan, semangat kerja yang tinggi cenderung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, serta dampak yang positif pada efisiensi dan produktivitas kerja. Semangat kerja yang tinggi dapat membuat kinerja karyawan menjadi berkualitas, karena karyawan merasa puas sehingga akan merasa nyaman, produktif dalam melaksanakan pekerjaannya serta membuat karyawan mematuhi aturan dalam perusahaan. Sebaliknya, apabila pada semangat kerja karyawannya rendah maka dapat menimbulkan masalah seperti karyawan tidak disiplin dan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak produktif.

Menurut Nurjaman & Yasin (2020) semangat kerja karyawan dapat diukur melalui kehadiran karyawan saat bekerja, tanggung jawabnya, disiplin dalam perusahaan serta tingkat produktivitas kerja yang optimal. Ketidakhadiran seorang karyawan saat bekerja dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, sehingga perusahaan tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Pada fakta lapangan ditemukan masih terdapat beberapa fenomena rendahnya semangat kerja yang dimana karyawan melanggar atau tidak mematuhi peraturan yang ada serta masih ada banyaknya karyawan yang semangatnya kurang ketika bekerja, misalnya dapat dilihat dari sikap karyawan yang menganggap absensi lebih penting dibandingkan menyelesaikan pekerjaannya, karyawan yang termasuk dalam golongan ini sering pulang dan datang sesuai waktunya.

Surya Toserba Kuningan yang beralamat di Jalan Siliwangi Blok Karang Asem Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan barang atau jasa dan pakaian. Karyawan Surya Toserba Kuningan merupakan sumber daya manusia yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif, efisien dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan. Perannya yang penting senantiasa dituntut supaya memiliki ketaatan dan kesetiaan penuh secara maksimal dalam menjalankan

pekerjaannya. Oleh sebab itu pada diri masing-masing karyawan harus ditanamkan semangat kerja yang ideal yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staff HRD Surya Toserba Kuningan, terdapat permasalahan pada tingkat absensi karyawan yang masih tinggi. Tingkat absensi yang tinggi menggambarkan bahwa terjadinya penurunan semangat kerja karyawan. Adapun tingkat absensi karyawan Surya Toserba Kuningan pada tahun 2023-2024 seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 1
Persentase Absensi Karyawan Surya Toserba Kuningan Tahun 2023

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran	Persentase ketidakhadiran karyawan
Januari	160	27	4320	187	4133	4.3%
Februari	159	24	3816	248	3568	6.5%
Maret	158	27	4266	232	4034	5.4%
April	157	26	4082	85	3997	2.1%
Mei	157	27	4239	176	4063	4.2%
Juni	157	26	4082	213	3869	5.2%
Juli	156	27	4212	247	3965	5.9%
Agustus	162	27	4374	221	4153	5.1%
September	161	26	4186	239	3947	5.7%
Oktober	161	27	4347	165	4182	3.8%
November	161	26	4186	256	3930	6.1%
Desember	160	27	4320	287	4033	6.6%
Rata-rata						5.1%

Sumber: Surya Toserba Kuningan

Tabel 1. 2
Persentase Absensi Karyawan Surya Toserba Kuningan Tahun 2024

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran	Persentase ketidakhadiran karyawan
Januari	159	27	4293	237	4056	5.5%
Februari	159	25	3975	172	3803	4.3%
Maret	158	26	4108	171	3937	4.2%
April	158	26	4108	291	3817	7.1%
Mei	156	27	4212	289	3923	6.9%
Juni	156	25	3900	248	3652	6.4%
Juli	155	27	4185	243	3942	5.8%
Agustus	155	27	4185	175	4010	4.2%
September	155	25	3875	218	3657	5.6%
Oktober	154	27	4158	196	3962	4.7%
November	154	26	4004	173	3831	4.3%
Desember	154	27	4158	187	3971	4.5%
Rata-rata						5.3%

Sumber: Surya Toserba Kuningan

Berdasarkan tabel 1.1 dan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa persentase ketidakhadiran karyawan Surya Toserba Kuningan pada tahun 2023 dan 2024 menunjukkan angka yang cukup tinggi. Pada tahun 2023 persentase ketidakhadiran sebesar 5,1% dan pada tahun 2024 persentase ketidakhadiran semakin meningkat menjadi 5,3%. Perusahaan telah menetapkan kebijakan pemberian waktu libur sebanyak empat kali dalam sebulan bagi setiap karyawan. Namun, dalam pelaksanaannya terdapat sejumlah karyawan yang tidak hadir melebihi jumlah hari libur yang ditentukan, baik dengan alasan sakit, cuti, izin, bahkan tanpa keterangan yang jelas.

Menurut Mahrizal (2019) rata-rata absensi 2-3 persen per bulan masih bisa dikatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan semangat kerja yang buruk di dalam suatu perusahaan. Maka dapat dikatakan bahwa tingkat

absensi karyawan Surya Toserba Kuningan dikategorikan masih cukup tinggi, karena berada diatas standar tersebut dan berada pada tingkat yang tidak baik. Tingginya tingkat absensi karyawan ini mengindikasikan bahwa semangat kerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini tentunya harus diperhatikan agar pada tahun berikutnya dapat mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan kehadiran, salah satunya yaitu dengan meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Selain itu, dapat dilihat dari data perkembangan jumlah karyawan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 3
Perkembangan Jumlah Karyawan Surya Toserba Kuningan
Tahun 2021-2024

No	Divisi	Jumlah Karyawan			
		2021	2022	2023	2024
1	Staff	36	39	38	37
2	Gudang	19	18	20	19
3	Satpam	7	7	7	5
4	Pamtup	5	5	4	4
5	Kasir	20	26	23	21
6	Pramuniaga Market	43	26	28	27
7	Pramuniaga Fashion	24	27	26	27
8	Team Promo	4	5	4	4
9	Deposit	2	2	2	2
10	Cleaning Service	7	9	8	8
Jumlah		167	164	160	154

Sumber: Surya Toserba Kuningan

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui perkembangan jumlah karyawan Surya Toserba Kuningan selama 4 tahun terakhir terdapat penurunan angka jumlah karyawan pada tahun 2022-2024. Penurunan jumlah karyawan yang terus bertambah membuktikan kurangnya semangat kerja karyawan dalam perusahaan (Harahap & Kasmiruddin, 2023).

Penurunan jumlah karyawan di Surya Toserba Kuningan selama empat tahun terakhir, khususnya pada tahun 2022-2024, dapat mengindikasikan menurunnya semangat kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Antari & Suartina (2022) menyebutkan bahwa ketika semangat kerja karyawan rendah, hal ini dapat berdampak pada meningkatnya tingkat keluar masuk karyawan. Kondisi tersebut secara tidak langsung memicu terjadinya penurunan jumlah tenaga kerja karena banyak karyawan yang memilih keluar, baik karena merasa tidak puas, kurang dihargai, maupun karena kondisi kerja yang kurang mendukung. Akibatnya, jumlah karyawan terus berkurang dan hal ini bisa mengganggu kelancaran operasional perusahaan.

Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil pra-survey penelitian kepada 30 karyawan Surya Toserba Kuningan sebagai sampel untuk menggambarkan mengenai semangat kerja karyawan. Survey dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan:

Tabel 1. 4
Hasil Kuesioner Pra-Survey mengenai Semangat Kerja Karyawan
Surya Toserba Kuningan

No	Pernyataan	Jawaban Responden		Persentase Responden	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat pada waktunya	11	19	37%%	63%
2	Saya selalu merasa antusias dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan	13	17	43%	57%
3	Saya selalu giat dalam bekerja dan tidak menyerah	14	16	47%	53%

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2024

Berdasarkan tabel 1.4 terkait semangat kerja yang dirasakan oleh karyawan Surya Toserba Kuningan yaitu sebanyak 63% karyawan menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, hal ini terlihat dari sikap beberapa karyawan yang meskipun datang dan pulang tepat waktu, namun selama berada di lingkungan kerja lebih banyak menghabiskan waktu untuk hal-hal yang tidak produktif, seperti mengobrol hal yang tidak relevan dan berlama-lama di area makan. Akibatnya, banyak tugas yang tidak selesai tepat waktu. Selain itu, sebanyak 57% karyawan tidak antusias dalam bekerja, hal ini terlihat dari kebiasaan karyawan yaitu sering memainkan ponsel saat bekerja dan cenderung bekerja dengan lamban, sehingga tugas-tugas yang seharusnya diselesaikan menjadi terabaikan. Bahkan, masih ada juga karyawan yang tidak giat dalam bekerja dan merasa ingin menyerah sebanyak 53%, dimana sebagian karyawan terlihat tanda-tanda kejenuhan, kurang fokus dan mengeluh karena pekerjaan yang dijalani tidak sesuai dengan harapan dan minat mereka. Dengan demikian semangat kerja karyawan pada Surya Toserba Kuningan mengalami masalah.

Berdasarkan data yang ditunjukkan, terlihat bahwa semangat kerja karyawan Surya Toserba Kuningan mengalami masalah, ditandai dengan sebagian besar karyawan menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, kurang antusias, serta menunjukkan tanda-tanda kejenuhan dan keinginan menyerah. Sikap seperti sering mengobrol, bermain ponsel saat bekerja, hingga kurang fokus mencerminkan rendahnya keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas kerja secara keseluruhan. Kondisi ini mengindikasikan adanya penurunan semangat kerja yang signifikan, sehingga perusahaan perlu lebih memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja karyawan.

Semangat kerja yang dirasakan oleh karyawan didalam sebuah perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah kompensasi yang didapatkan setelah melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan yang diharapkan mampu memberikan kesejahteraan hidup yang akan berdampak pada peningkatan semangat kerja.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Sipahutar et al., 2022).

Menurut Maghfira & Nasution (2022) kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan, karena pemberian kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja serta kinerja karyawan. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran diluar jam kerja, program perlindungan dan kompensasi non-finansial terdiri dari pekerjaan (Maghfira & Nasution, 2022).

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2013). Dengan pemberian kompensasi yang baik dan adil maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Afrida et al. (2014) pemberian kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, akan membuat karyawan termotivasi dan mendorong untuk dapat bekerja dengan baik.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nisa & Emilda (2023) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja serta semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi juga semangat kerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Syafrizal (2021) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, yang artinya bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu faktor lingkungan kerja, berdasarkan pendapat Nitisemito (2002) dalam (Simangunsong et al., 2021) kompensasi dan lingkungan kerja termasuk kedalam

faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan berusaha memperbaiki kondisi kerja menjadi lebih baik. Menurut Nisa & Emilda (2023) lingkungan kerja sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap semangat kerja karyawan dan begitu pula sebaliknya.

Menurut Hakim et al. (2022) lingkungan kerja dapat memberikan dampak pada psikologis karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungannya saat bekerja, maka karyawan tersebut dapat merasa nyaman pada tempatnya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja. Banyak perusahaan yang mengalami perubahan dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif, jika karyawan mengalami ketidakpuasan maka akan berdampak pada stabilitas dan keberhasilan perusahaan menjadi terhambat. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik di perusahaan, maka akan mendukung suasana kerja yang baik juga sehingga dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat meningkatkan semangat kerja karyawan (Safrina & Lestari, 2019).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hakim et al. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan terciptanya lingkungan yang kondusif maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan dapat meningkatkan semangat kerja, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Rozi (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Semangat kerja karyawan selain dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja, menurut Darmawan et al. (2022) semangat kerja memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Menurut Sutrisno (2019) kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan langsung dengan situasi kerja. Hal ini terjadi karena kepuasan kerja dapat menimbulkan rasa bahagia bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan memberikan hasil kerja yang optimal. Kepuasan

kerja yang rendah dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga membuat tingkat absensi yang tinggi, banyak karyawan yang mengundurkan diri dan produktivitas kerja akan menurun karena karyawan tidak memiliki semangat kerja dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yang membuat karyawan merasa ingin memberikan usaha yang terbaik dan berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan (Hasanudin et al., 2021).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Darmawan et al. (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka tingkat semangat kerja karyawan semakin tinggi. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Windusara (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marsuki et al. (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pada karyawan tetap CV. Daun Prima Kota Tuban. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rizqi (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pada karyawan bagian supir CV. Jalak Kabuh Jombang.

Berdasarkan research gap yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, penelitian ini mencoba mengkaji ulang dan memperdalam pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Survei pada Karyawan Surya Toserba Kuningan)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Surya Toserba Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Surya Toserba Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada Surya Toserba Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Surya Toserba Kuningan?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Surya Toserba Kuningan?
6. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada Surya Toserba Kuningan?
7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Surya Toserba Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ingin dikaji dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Surya Toserba Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Surya Toserba Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada Surya Toserba Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Surya Toserba Kuningan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Surya Toserba Kuningan.

6. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada Surya Toserba Kuningan.
7. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Surya Toserba Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi tambahan dan dapat memberikan manfaat sebagai masukan bagi perusahaan yang diteliti yaitu Surya Toserba Kuningan dalam meningkatkan semangat kerja.

b. Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti agar dapat mengembangkan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan. Selain itu, peneliti dapat membandingkan teori yang diperoleh dan praktik yang terjadi di lapangan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan dasar dan tambahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya di bidang yang sama pada objek dan lingkup penelitian yang berbeda, dimana penelitian mengenai semangat kerja ini terbatas pada variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.