

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen kunci keberhasilan suatu organisasi di era globalisasi dan persaingan yang ketat, perusahaan perlu mendapatkan sumber daya manusia yang efektif tidak hanya mencakup rekrutmen dan seleksi karyawan, tetapi juga pelatihan atau pengembangan, manajemen kinerja, dan tunjangan karyawan (Kartikasari et al., 2025). Dalam perkembangan terkini, sumber daya manusia dipandang sebagai modal atau aset berharga bagi organisasi, yang dikenal dengan istilah *Human Capital*. Konsep ini menempatkan sumber daya manusia bukan hanya sebagai aset utama, tetapi juga sebagai aset bernilai yang dapat dikembangkan, diperbanyak, dan memberikan kontribusi positif, sehingga tidak dipandang sebagai *liability* atau beban organisasi (Riniwati, 2016).

Pengelolaan Sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan dengan profesional sehingga terwujud keseimbangan didalamnya, yaitu kebutuhan pegawai atas tuntutan dan kemampuan organisasi (Kartikasari et al., 2025). Tanpa tenaga kerja yang loyal dan komitmen, organisasi akan sulit beroperasi secara optimal. Sejalan dengan hal tersebut, manajemen SDM yang dikelola dengan baik merupakan pondasi bagi organisasi untuk menggapai visi dan misinya. Strategi ini bertujuan menciptakan karyawan yang berdedikasi dan terampil melalui pendekatan pengembangan berkelanjutan serta pemenuhan kebutuhan profesional di masa mendatang (Syahrani et al., 2025).

Semangat kerja merupakan hal yang penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan didalam perusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam disertai umpan balik sesuai *Goal Setting Theory* yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan karena mereka memiliki arah motivasi yang kuat dalam bekerja dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerjasama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif (Agustina & Sofian, 2019).

Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh sikap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Marpaung, 2013). Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan kantor (Rivai, 2016). Dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik (Syihab et al., 2020).

Semangat kerja yang baik dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, etika berbusana, serta tanggung jawab dalam penggunaan fasilitas perusahaan (Syihab et al., 2020). Selain itu, kedisiplinan juga mencakup pencapaian target kualitas dan kuantitas produksi yang sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas dan kuantitas yang memuaskan, serta mematuhi prosedur kerja yang ditetapkan organisasi (Mintawati, 2024). Pengukuran kedisiplinan dapat dilakukan melalui beberapa aspek, yaitu: kepatuhan terhadap jadwal kehadiran, jam kerja, perintah atau instruksi atasan, peraturan dan tata tertib yang berlaku, berpakaian sopan di tempat kerja, menggunakan identitas organisasi, menjaga penggunaan serta pemeliharaan bahan, alat, dan perlengkapan kantor secara hati-hati, serta bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi (Asyifa, 2025).

Pihak manajemen perusahaan perlu mampu mengelola karyawannya dengan baik untuk memastikan mereka tetap termotivasi dalam bekerja, sehingga target yang telah ditetapkan dapat tercapai. Salah satu tugas penting manajemen adalah meningkatkan semangat kerja karyawan. Indikator kurangnya semangat kerja karyawan dapat terlihat dari penurunan

produktivitas, yang biasanya disebabkan oleh kemalasan, penundaan pekerjaan, dan faktor serupa (Simangunsong et al., 2021). Penurunan produktivitas ini menjadi tanda adanya masalah semangat kerja di dalam organisasi. Selain itu, indikator lainnya meliputi tingginya tingkat absensi, tingginya angka perpindahan karyawan, serta munculnya kegelisahan selama bekerja (Asyifa, 2025). Oleh karena itu, manajemen harus tanggap terhadap perilaku kerja karyawan yang menunjukkan penurunan semangat kerja, karena hal ini dapat menghambat kelancaran operasional perusahaan dan menyulitkan pencapaian tujuan organisasi (Mintawati, 2024).

Salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan semangat kerja adalah kompensasi, segala bentuk imbalan yang diterima pegawai, seperti gaji, upah, insentif, bonus, premi, fasilitas pengobatan, asuransi, dan bentuk sejenis lainnya yang diberikan serta dibayarkan secara langsung oleh perusahaan (Mintawati, 2024). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja, Rivai, (2016). kompensasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial serta kompensasi non finansial.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil, baik finansial maupun non finansial, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat menurut Mintawati, (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam mendorong semangat kerja karyawan. Kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai bukan dalam bentuk uang, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan, adanya promosi, lingkungan kerja, serta kenaikan jabatan (Rivai, 2016).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat semangat kerja karyawan yaitu promosi jabatan, dalam kerangka *Goal Setting Theory* karyawan yang mampu mencapai target spesifik dan terukur memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh promosi jabatan sebagai bentuk pengakuan atas pencapaian mereka, suatu organisasi/perusahaan pasti memberikan suatu promosi jabatan bagi karyawannya yang layak untuk dipromosikan teknik promosi adalah suatu perpindahan di dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan baik peningkatan upah maupun status (Nugraha et al., 2016). melalui promosi jabatan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih maksimal agar dipromosikan oleh atasannya. Selain itu promosi jabatan sangat penting pula dilakukan untuk memberikan wewenang, atau kepercayaan kepada karyawan-karyawan kunci memiliki kinerja, loyalitas, atau kemampuan lebih dalam memegang tanggung jawab yang lebih besar lagi (Kurniansyah, 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan seperti menurut Kurniansyah, (2022) Kesempatan promosi mendorong karyawan untuk lebih termotivasi karena adanya peluang pengembangan karir dan peningkatan kesejahteraan. Selain itu, promosi juga menjadi bentuk kepercayaan organisasi kepada karyawan yang memiliki kinerja dan loyalitas tinggi.

Adapun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu lingkungan kerja, hal ini merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan potret realitas keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, serta ditempat kerja dapat memberikan gambaran mengenai hari ke hari kehidupan karyawan yang datang untuk bekerja, datang bersama-sama untuk tujuan yang sama, melaksanakan pekerjaan mereka, dan hidup dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan (Nugraha et al., 2016). Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang sehat, nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Suasana kerja yang mendukung dapat meningkatkan kenyamanan karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai dapat berdampak negatif, seperti

menurunnya produktivitas karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja sebagai elemen penting dalam pengelolaan karyawan. Penting untuk memastikan bahwa lingkungan kerja yang ada saat ini telah kondusif dan relevan dengan suasana yang mendukung semangat kerja (Gardjito et al., 2014).

Hasil studi penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Gardjito et al., (2014) mengindikasikan bahwa kualitas lingkungan kerja yang baik dapat menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan antusiasme dan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta kondusif tidak hanya memberikan rasa tenang bagi karyawan, tetapi juga mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong produktivitas dan keterlibatan yang lebih tinggi. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang tertata dengan baik, hubungan interpersonal yang harmonis, serta fasilitas kerja yang memadai turut berkontribusi dalam membangun semangat kerja yang optimal. Sebagaimana dikemukakan oleh Nugraha et al., (2016) lingkungan kerja yang mendukung akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan secara positif, sehingga mereka cenderung bekerja dengan lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat semangat kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Dalam konteks penelitian ini, penting untuk memahami gambaran umum objek yang diteliti sebagai dasar dalam menganalisis permasalahan yang ada. Profil dan perkembangan institusi menjadi aspek yang relevan untuk menggambarkan kondisi organisasi secara menyeluruh. Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu mengalami perkembangan yang sangat pesat. Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu telah mempunyai 174 TT. Pelayanan spesialisasi saat ini antara lain Spesialis Anak, Spesialis Penyakit Dalam, Spesialis Bedah Umum, Spesialis Urologi, Spesialis Saraf, Spesialis THT, Spesialis Kulit & Kelamin, Spesialis Ortopedi, Spesialis Mata. Spesialis Gigi, Spesialis Paru, Spesialis Hemodialisa, Dan Spesialis

Rehab Medik. RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu merupakan salah satu amal usaha milik Muhammadiyah yang bergerak di bidang kesehatan yang berbadan hukum berdasar surat dari Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : C2-HT.01.03.A.165 tertanggal 29 Januari 2004, yang dalam pelaksanaannya di kelola oleh Pimpinan Cabang Muhammadiyah Bumiayu berdasar surat izin Bupati Brebes Nomor : 503.10/KPPT/00594/III/2014 tentang Izin Operasional Tetap Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Aminah tertanggal 03 Maret 2014. Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu resmi beroperasi sejak tanggal 19 Maret 2012 M (26 Rabi'ul Akhir 1433 H) (RSUMA, 2014).

Berdasarkan hal tersebut di atas yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu sebagai observasi awal penelitian, terdapat beberapa permasalahan mengenai keluhan karyawan yang merasa tidak puas terhadap kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh perusahaan seperti tidak adanya penghargaan atau *reward* bagi karyawan yang rajin, tidak adanya jenjang karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan-karyawan yang sudah mengabdikan cukup lama, tidak adanya bonus yang diberikan ketika omset penjualan perusahaan mencapai target (RSUMA, 2014).

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan, fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu terkait kompensasi selama promosi jabatan menunjukkan bahwa rumah sakit tidak melakukan kenaikan upah, dan beberapa insentif atau bonus yang seharusnya diterima tepat waktu mengalami penundaan. Di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu, promosi jabatan bagi karyawan dapat dilakukan setelah karyawan bekerja lebih dari satu tahun, dengan mempertimbangkan kinerja individu tersebut. Namun, untuk staf tertentu, kenaikan promosi tidak dimungkinkan karena adanya ikatan kerja yang telah disepakati antara RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu dengan instansi asal staf tersebut.

Berdasarkan pada riset yang dilakukan peneliti, dapat dilihat beberapa fenomena masalah terkait dengan tingkat semangat kerja karyawan. Berikut hasil pra survey terhadap 20 orang karyawan terkait semangat kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.

Tabel 1.1
Identifikasi Fenomena Semangat Kerja Karyawan
Pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Karyawan bersikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya	10 (50%)	10 (50%)
Karyawan dapat bekerjasama dengan teman-teman sekerja dan dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama	10 (50%)	10 (50%)
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan profesional	10 (50%)	10 (50%)
Total	50%	50%

Sumber : Hasil Pra Survey 14 Desember 2024

Tabel 1.1 dapat diketahui jawaban responden yang menggambarkan semangat kerja karyawan. Permasalahan yang terkait dari hasil pra survey yaitu separuh karyawan memiliki semangat kerja yang rendah sehingga berdampak pada hasil kerja karyawan secara keseluruhan yang tidak optimal dan tidak sesuai dengan target yang diharapkan manajemen. Dari jawaban responden sebesar 50% responden yang disiplin mematuhi dan taat atas peraturan perusahaan sedangkan 50% lainnya tidak patuh. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian dari responden tidak semangat bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan.

Sebanyak 50% responden dapat bekerjasama secara kolektif dengan rekan kerja dan atasan. Namun ada sebanyak 50% tidak dapat saling bekerjasama secara kolektif. Hal ini menggambarkan bahwasannya sebagian karyawan tidak memiliki semangat untuk bekerja dengan time sehingga dapat mengganggu aktifitas pekerjaan yang lain. sebanyak 50% responden merasa bahwa mereka memiliki kemampuan bekerja dengan baik dan profesional sedangkan 50% sisanya beranggapan mereka tidak dapat bekerja secara profesional.

Berdasarkan pada hasil pra survey di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan masih memiliki semangat kerja yang rendah. Hal ini tentunya harus menjadi perhatian manajemen agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. beberapa faktor yang berhubungan dengan semangat kerja karyawan yaitu pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap karyawan. karyawan cenderung semangat dalam bekerja apabila mereka diberikan kompensasi yang baik. Berikut hasil pra survey terhadap 20 orang karyawan terkait semangat kerja karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.

Tabel 1.2
Identifikasi Fenomena Masalah Kompensasi Pada
RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Apakah anda mendapatkan gaji yang sudah layak sesuai dengan kinerja anda di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu	12 (60%)	8 (40%)
Apakah anda mendapatkan insentif sesuai dengan kinerja anda	8 (40%)	12 (60%)
Apakah anda mendapatkan bonus apabila bekerja dengan baik dan loyal di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu	10 (50%)	10 (50%)
Apakah anda mendapatkan pengobatan gratis atau yang di tanggung rumah sakit apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja	10 (50%)	10 (50%)
Apakah anda mendapatkan asuransi yang melindungi masa tua anda dari RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu	10 (50%)	10 (50%)
Total	50%	50%

Sumber : Hasil Pra survey 14 Desember 2024

Tabel 1.2 diketahui bahwa sebanyak 60% dari responden menjawab Ya atas pertanyaan yang berkaitan dengan mendapatkan gaji yang sudah layak namun ada 40% beranggapan masih belum layak. Sebanyak 40% merasa bahwa insentif yang diterima belum sesuai dengan kinerja mereka namun ada sebanyak 60% lainnya merasa insentif yang diterima belum sesuai dengan kinerja mereka. Ada 50% responden yang menyatakan mereka mendapatkan bonus dari perusahaan sedangkan 50% lainnya merasa tidak mendapatkan bonus dari perusahaan. Ada 50% responden beranggapan mereka mendapatkan pengobatan secara gratis dari perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja namun 50% lainnya beranggapan tidak ada. Ada sebanyak 50% responden merasa mereka memperoleh asuransi jaminan hari tua sedangkan 50% merasa tidak mendapatkannya. Berdasarkan pada hasil pra survey ini dapat disimpulkan bahwasanya sebagian responden beranggapan kompensasi yang diterima belum sepenuhnya menjamin kebutuhan karyawan.

Adapun faktor lain yang menjadi fokus penelitian ini terkait masalah promosi yang dapat membentuk perilaku semangat kerja karyawan. Berikut hasil pra survey terhadap 20 orang karyawan terkait promosi jabatan pada RSU Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.

Tabel 1.3
Identifikasi Fenomena Masalah Promosi Jabatan
Pada RSU Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Apakah pemberian promosi jabatan yang dilakukan sudah secara adil dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan	8 (40%)	12 (60%)
Apakah pemberian promosi jabatan yang dilakukan sudah secara adil disesuaikan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan	10 (50%)	10 (50%)
Apakah pemberian promosi jabatan yang dilakukan sudah secara adil disesuaikan dengan massa jabatan karyawan	10 (50%)	10 (50%)
Apakah pemberian promosi jabatan yang dilakukan sudah secara adil disesuaikan dengan pengalaman kerja karyawan	12 (60%)	8 (40%)
Total	50%	50%

Sumber : Hasil pra Survey 14 Desember 2024

Sebagian besar karyawan merasa bahwa promosi jabatan dilakukan secara terbuka namun tidak sedikit karyawan tersebut merasakan bahwa promosi jabatan tidak adil dan terbuka sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja karyawan. Dari Tabel 1.3 di atas pada variabel promosi jabatan dapat dilihat bahwa sebanyak 40% responden menjawab bahwa promosi jabatan yang dilakukan perusahaan secara adil karena disesuaikan dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan namun sebagian lainnya sebanyak 60% responden merasa kurang adil. Sebanyak 50% responden menyatakan pemberian promosi jabatan dilakukan berdasarkan ilmu pengetahuan yang dimiliki. Ada sebanyak 50% responden menyatakan bahwa pemberian promosi jabatan sudah dilakukan adil karena disesuaikan dengan masa jabatan, namun sebagian besar lainnya merasa kurang adil. Ada sebanyak 60% responden menyatakan bahwa promosi jabatan disesuaikan dengan kerja namun sebagian lainnya tidak. Sebagian besar responden beranggapan bahwa pemberian promosi jabatan oleh perusahaan sudah adil namun sebagian besar lainnya beranggapan kurang adil dalam memberikan promosi jabatan terhadap karyawan.

Berikut hasil pra survey terhadap 20 orang karyawan terkait lingkungan kerja pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.

Tabel 1.4
Identifikasi Fenomena Masalah Lingkungan Kerja
Pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Apakah sudah merasa nyaman dalam bekerja karena adanya penerangan yang cukup baik di tempat anda bekerja	10 (50%)	10 (50%)
Apakah anda merasa nyaman dalam bekerja karena suhu udara yang cukup selama bekerja	10 (50%)	10 (50%)
Apakah anda tidak merasa suara kebisingan selama anda bekerja	15 (75%)	5 (25%)
Apakah anda merasakan adanya hubungan baik dengan atasan	5 (25%)	15 (75%)
Apakah anda merasakan adanya hubungan yang baik dengan teman rekan kerja anda	40 (75%)	60 (25%)
	40%	60%

Sumber : Hasil Pra survey 14 Desember 2024

Tabel 1.4 dapat dilihat persepsi dari 20 orang karyawan tentang lingkungan kerja sebanyak 50% responden menyatakan tidak nyaman atas pencahayaan yang ada di tempat kerja dan ada sebanyak 50% responden menyatakan nyaman dalam bekerja karena ruangan kerja memiliki suhu udara yang baik. Ada sebanyak 50% responden yang menyatakan nyaman dalam bekerja karena suara yang tidak bising namun ada sebanyak 50% responden yang menyatakan suara bising yang dirasakan mengganggu dalam bekerja. Ada sebanyak 25% responden merasa adanya hubungan yang baik dengan atasan, sedangkan ada sekitar 75% responden merasa tidak adanya hubungan yang baik. Ada sebanyak 40% responden merasa hubungan yang baik dengan teman rekan kerja sedangkan sisanya tidak.

Berdasarkan pada data tersebut maka dapat disimpulkan bahwasanya lingkungan kerja menunjukkan adanya beberapa karyawan yang memiliki hubungan kerja yang kurang baik dengan atasan dan rekan kerja sehingga dapat mengganggu kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Uraian fenomena masalah di atas menggambarkan hubungan antara semangat kerja karyawan yang mulai menurun dan disebabkan beberapa faktor yang akan diteliti yaitu kompensasi, Promosi jabatan dan lingkungan kerja. Hal ini harus menjadi perhatian manajemen agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kompensasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan non tenaga kesehatan, serta sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan (E. Sugiono, 2025).

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan non Tenaga Kesehatan di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu ”***.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Karyawan memiliki semangat kerja yang rendah sehingga banyak pekerjaan

yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

- b. Karyawan merasa pemberian kompensasi belum sesuai dengan kontribusi mereka di perusahaan.
- c. Karyawan melihat adanya pemberian promosi jabatan secara kurang adil karena tidak berlandaskan pada pengalaman, pengetahuan dan kinerja karyawan.
- d. Karyawan merasa lingkungan kerja kurang kondusif sehingga tidak dapat mendorong semangat kerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dijelaskan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?
4. Apakah kompensasi, promosi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.
2. Untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang bisa diambil dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi Penulis

Sebagai media untuk menerapkan berbagai teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan, penulis memiliki kesempatan untuk memperdalam pemahaman secara praktis mengenai berbagai permasalahan yang sering dihadapi oleh instansi atau perusahaan. Permasalahan tersebut meliputi isu-isu terkait peningkatan semangat kerja karyawan, pengelolaan sistem kompensasi yang adil, strategi promosi yang efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas. Melalui penerapan langsung di dunia nyata, penulis dapat mengintegrasikan ilmu teoritis dengan pengalaman praktis untuk memperkaya pengetahuan dan keterampilan.

2. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa saran dan masukan yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja, efektivitas kerja, maupun kualitas pelayanan bagi RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.

3. Bagi Pihak Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya di universitas terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah semangat kerja.