

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menuntut setiap organisasi mendapatkan karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan sebuah organisasi.

Menurut Sukarna (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang manusia yang bekerja pada suatu tempat berdasarkan tujuan manajemen. Ada banyak sekali fungsi manajemen yang disampaikan oleh para ahli di bidang ilmu manajemen. Salah satunya adalah Therry. Terry (2010) berpendapat bahwa fungsi manajemen dapat dibagi menjadi empat bagian, yakni *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian/pengelolaan), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan).

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari pengertian di atas diartikan sumber daya manusia adalah merupakan

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan baik secara individu dan masyarakat. Dengan demikian sumber daya manusia adalah faktor penting karena merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

b. Peranan Strategi Sumber Daya Manusia

Menurut Yunarsi dan Suwatno (2016) peran organisasi SDM pada suatu organisasi bisnis dari segi teori sumber daya, dimana fungsi perusahaan yaitu mengontrol sumber daya atau keahlian seseorang guna melawan kepentingan pasar. Disebutkan juga bahwa SDM memberikan *add value* atau nilai tambah tinggi berkembangnya suatu bisnis dan perusahaan.

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting bagi perkembangan suatu organisasi. Hal ini dapat dilihat dan dirasakan langsung setelah manusia melakukan pekerjaannya. Apabila keadaan fisik maupun mental mereka dalam keadaan baik, maka pekerjaan akan cepat berjalan lancar dan baik sesuai perencanaan. Sebaliknya, jika keadaan fisik maupun mental mereka dalam keadaan tidak baik, maka suatu pekerjaan yang mereka lakukan akan terhambat dan sulit terselesaikan dengan baik yang mengakibatkan terhambat juga tujuan perusahaan yang telah disepakati.

Sumber Daya Manusia (SDM) juga sebagai salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan sebagai penggerak utama dalam sumber daya lainnya sehingga perusahaan perlu

mengoptimalkan kinerja karyawan guna memberikan kontribusi positif secara keseluruhan. Strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik akan menciptakan hal positif bagi karyawan maupun perusahaan sehingga akan bersifat saling menguntungkan.

c. Fungsi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

Menurut Sunyoto (2015) fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) ada dua, yaitu:

1) Fungsi Manajerial

a) Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian perusahaan yang telah ditetapkan.

b) Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

c) Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif dan disiplin

d) Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan

mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2) Fungsi Operasional

a) Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan, berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara

b) Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

c) Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang layak kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang ia lakukan

d) Integrasi

Fungsi integrasi adalah meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

e) Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan bukan hanya untuk mencegah kehilangan karyawan akan tetapi juga untuk memelihara sikap kerjasama dan kemampuan bekerja para karyawan.

f) PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)

Fungsi PHK adalah memberhentikan pekerja atau pemutusan hubungan pekerjaan dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses PHK yang utama adalah pension, pemberhentian dan pemecatan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Salah satu strategi pengelolaan karyawan adalah terwujudnya disiplin kerja karyawan. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Ardana, Mujianti dan Utama (2012) disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagaimana yang tertulis dalam Dermawan (2013) disiplin

kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan karena disiplin harus ditanamkan secara terus menerus kepada karyawan. Penanaman secara terus menerus kepada karyawan ini diharapkan dapat menjadi kebiasaan karyawan.

Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Handoko (2012) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Martoyo (2010) juga mengatakan disiplin kerja merupakan latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam mematuhi semua peraturan dan menjalankan standar standar organisasi yang telah ditetapkan. Disiplin akan mudah terwujud jika timbul dari adanya kesadaran manusia itu sendiri bukan berasal dari motivasi luar.

b. Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2012) adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran tepat waktu
2. Mentaati peraturan kerja
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

4. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka akan menyebabkan kurang meningkatnya semangat kerja pada karyawan, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kondusif dan baik maka semangat kerja karyawan juga akan semakin bertambah.

Shindaye *et al*, (2011), lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dasyat untuk seorang individu, akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan. Kondisi fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja pegawai. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik serta hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Farida (2016) lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/keras dan sebagainya. Nitiseminto (2010) juga berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang

dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik.

Menurut Moekijat (2013) lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Oleh sebab itu, lingkungan kerja harus sangat diperhatikan serius karena lingkungan kerja merupakan rumah kedua bagi karyawan setelah tempat tinggal. Sudah selayaknya perlu diciptakan dan diperhatikan tentang lingkungan kerja yang baik agar karyawan semakin betah, kerasan dan tentunya akan sangat bersemangat dalam bekerja.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) jenis-jenis lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua, diantaranya adalah sebagai berikut:

➤ Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi 3 yaitu:

a) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai

Contoh: meja, kursi, pusat kerja dan sebagainya

b) Lingkungan umum

Contoh: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, system jalan raya dll

c) Lingkungan perantara

Lingkungan perantara dapat disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia

➤ Lingkunga Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja di dalam perusahaan tersebut. Bisa dari hubungan atasan dengan bawahan. Bisa juga hubungan sesama rekan kerja, serta hubungan sesama bawahan.

Lingkuang kerja non fisik diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Hubungan kerja

Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang ada baik hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan antara atasan dan bawahan

b) Suasana kerja

Merupakan kondisi kerja yang kondusif, yaitu kondisi kerja dalam suasana nyaman atau tidak.

Tentu saja lingkungan kerja non fisik itu penting. Jika tidak ada lingkungan kerja non fisik yang baik, maka akan berpengaruh terhadap hubungan antar karyawan. Efeknya bisa terjadi saling bermusuhan hingga menjatuhkan sama lain. Pekerjaan pun juga tidak bisa dilakukan secara optimal juga

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016) indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik dan non fisik yaitu :

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Hubungan antara bawahan dan pimpinan
4. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

4. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi pedoman bagi seluruh karyawan dalam berperilaku maupun dalam bekerja. Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang.

Menurut Fahmi Irham (2016) Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salahsatu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Menurut Hanson (2011) bahwa budaya organisasi dibentuk dari kepercayaan, harapan, nilai-nilai dan norma-norma kebersamaan yang dilakukan para anggota. Menurut Robbins (2013) budaya memiliki sejumlah fungsi dalam organisasi. *Pertama*, budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas artinya, budaya

menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain. *Kedua* budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. *Ketiga*, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang. *Keempat*, budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau bertentangan dengan tujuan perusahaan akan menghambat perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi.

b. Indikator Budaya Organisasi

Berikut ini adalah indikator budaya organisasi menurut Edison (2016):

1. Kesadaran diri
2. Keagresifan
3. Kepribadian
4. Performa
5. Orientasi tim

5. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja pada hakekatnya merupakan hal yang sangat penting untuk diterapkan pada setiap karyawan.. Jadi apabila suatu

perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja, maka mereka itu akan memperoleh banyak keuntungan. Semangat kerja timbul akibat adanya motivasi atau motivasi mendorong seseorang untuk dapat bekerja dengan giat, penuh kegairahan dan merasa puas dalam pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (Halimah, 2014) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal..

Menurut Nitisemito (2012), definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan.

Siswanto (2011) juga berpendapat semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau 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 oleh perusahaan.

Menurut Moekijad (2012) Semangat kerja merupakan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suasana kerja dan kesungguhan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih cepat guna mencapai prestasi yang diinginkan

b. Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja menurut Moekijat (2013) adalah sebagai berikut:

1. Kerjasama
2. Kegembiraan
3. Kebanggaan dalam dinas
4. Ketaatan kepada kewajiban
5. Kesetiaan



B. Penelitian Terdahulu

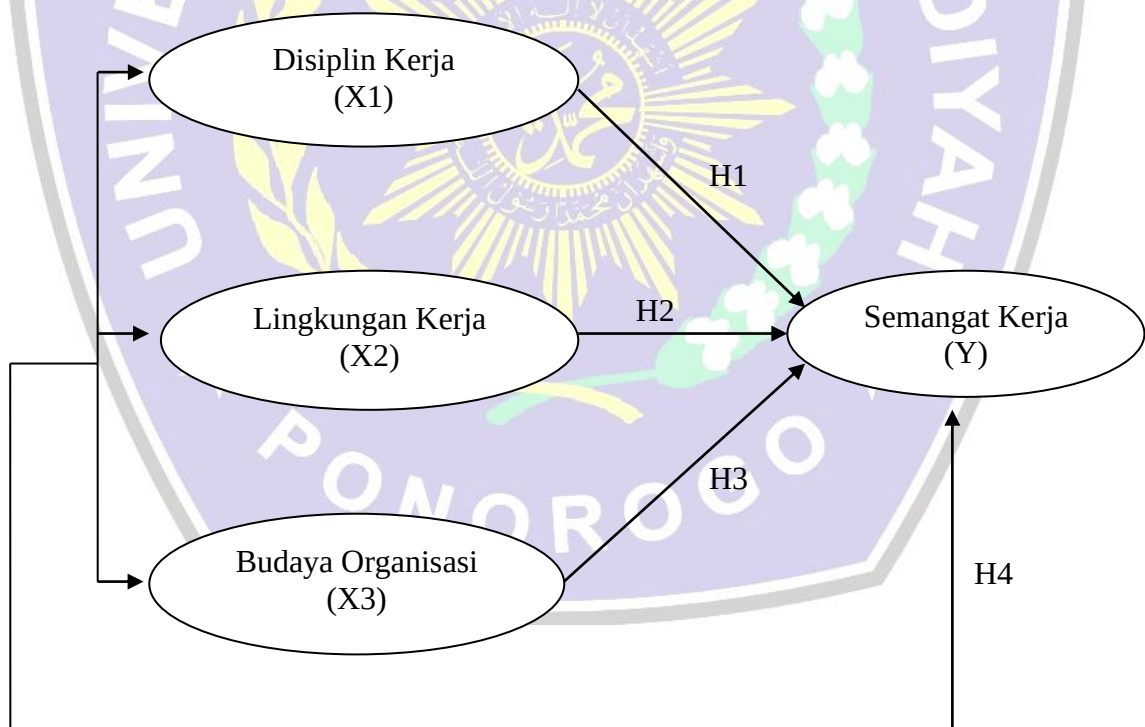
No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	I Gde Made Kusuma Jaya I Gde Adnyana Sudibya I Nyoman Sudharma Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan.
2	Slamet Jauhari Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali	Variable budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai bagian umum Sekretariat Daerah
3	Mia Audina¹ & Seno Andri Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada	1. Lingkungan kerja berpengaruh

	Universitas Riau Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau (2016)	Pabrik Kelapa Sawit Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan	positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan. 2. Insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan 3. Lingkungan Kerja dan Insentif secara bersamaan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan
--	---	---	---

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017) kerangka berpikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variable yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif.

Penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi sedangkan untuk variabel dependen yang digunakan adalah Semangat Kerja. Berdasarkan penjabaran tersebut maka diuraikan variabel-variabel penelitian disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan kedalam kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut :



D. Hipotesis

Menurut Arikunto (2014) hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara berdasarkan suatu obyek yang akan diteliti, sampai ada bukti yang terkumpul dan terdapat kebenarannya.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Sulasari (2011) Politeknik Negeri Malang yang berjudul “Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada KSP Tunas Artha Mandiri Nganjuk” menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada KSP Tunas Artha Mandiri Nganjuk.

Penelitian yang dilakukan oleh Bima Abdhillah Yusti, Ice Kamela dan Elfitra Azliyanti (2020) Universitas Bung Hatta Padang yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Sumatera Tropical Spices” menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sumatera Tropical Spices.

Penelitian yang dilakukan oleh A. Jufri, Sri Hastari dan Paring Wahyudi (2020) Universitas Merdeka Pasuruan yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan” menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pasuruan.

Berdasarkan penjabaran diatas maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh I Gde Made Kusuma Jaya, I Gde Adnyana Sudibya dan I Nyoman Sudharma (2017) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bima Abdhillah Yusti, Ice Kamela dan Elfitra Azliyanti (2020) Universitas Bung Hatta Padang yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Sumatera Tropical Spices” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Sumatera Tropical Spices.

Penelitian yang dilakukan oleh A. Jufri, Sri Hastari dan Paring Wahyudi (2020) Universitas Merdeka Pasuruan yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai

Dinas Kesehatan” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pasuruan.

Berdasarkan penjabaran diatas maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja

*Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Ponorogo*

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Slamet Jauhari (2016) Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali” menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali.

Penelitian yang dilakukan oleh Mashudi Mashudi, Muhammad Yani dan Dhinda Meidita Setiandayani (2019) Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang berjudul “Pengaruh Insentif, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sung Hyun Indonesia Pasuruan” menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Sung Hyun Indonesia Pasuruan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudarmin Manik dan Megawati (2019) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau “ Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan” menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan.

Berdasarkan penjabaran diatas maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang dan Yusron Rozaid (2018) Universitas Muhammadiyah Jember yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Sekar Putih Kec Tegalampel Kab. Bondowoso” menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Kelurahan Sekar Putih Kec Tegalampel Kab. Bondowoso.

Penelitian yang dilakukan oleh Natasya Primananda dan Indi Djastuti (2015) Universitas Diponegoro “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan” menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada Sekretariat Daerah Pekalongan.

Penelitian yang dilakukan oleh Amelia B. Mamuja, Altje Tumbel dan Jantje L. Sepang (2016) Universitas Sam Ratulangi Manado “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Airmadidi” menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Airmadidi.

Berdasarkan penjabaran diatas maka hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4: Diduga Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo