

SKRIPSI

**PENGARUH KESEHATAN LINGKUNGAN DAN INSENTIF
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
KANTOR KECAMATAN SENDANA
KABUPATEN MAJENE
SULAWESI BARAT**



NUR ALIFKAH

C0116342

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
2023**

**PENGARUH KESEHATAN LINGKUNGAN DAN INSENTIF
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
KANTOR CAMAT SENDANA KABUPATEN
MAJENE SULAWESI BARAT**



NUR ALIFKAH

C0116342

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Sulawesi Barat
Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Wahyu Maulid Adha, SE.,MM
NIDN: 0929037503

Erwin, SE.,MM
NIP: 19890903 201903 1 013

Menyetujui,
Ketua Program Studi Manajemen

Erwin, SE.,MM
NIP: 19890903 201903 1 013

**PENGARUH KESEHATAN DAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SENDANA
KABUPATEN MAJENE**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**NUR ALIFKAH
C0116342**

Telah diuji dan diterima Panitia Ujian
Pada tanggal 22 Juni 2023 dan dinyatakan Lulus

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Wahyu Maulid Adha, SE., MM	Ketua	1)..... 
2. Erwin, S.E., M.M	Sekretaris	2)..... 
3. Magfirah, SE., M.Si	Anggota	3)..... 
4. Haeruddin Hafid, SE., MM	Anggota	4)..... 
5. Wahdaniah, SE., MM	Anggota	5)..... 

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II



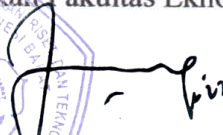
Dr. Wahyu Maulid Adha, SE.,MM
NIDN: 0929037503



Erwin, SE.,MM
NIP: 19890903 201903 1 013

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ekonomi




Dr. Dra Enny Radjab, MAB
NIDN.0907037404

ABSTRAK

NUR ALFIKAH, 2023 **Judul Skripsi Pengaruh Kesehatan Lingkungan Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sendana Kabupaten Majene.** Penelitian ini dibimbing oleh Dr. Wahyu Maulid Adha, SE., MM selaku pembimbing I dan Erwin, SE., MM selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kesehatan Lingkungan dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sendana Kabupaten Majene. Jenis penelitian menggunakan pendekatan Kuantitatif, lokasi penelitian dikantor Kecamatan Sendana Kabupaten Majene. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Sendana Kabupaten Majene berjumlah 50 orang, menggunakan teknik analisis data skala likeart olah data statistik program SPSS versi 24.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan Kesehatan Lingkungan dan Insentif berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kntor Kecamatan Sendana Kabupaten Majene.

Kata kunci : Kesehatan Lingkungan, Insentif, dan Semangat Kerja Pegawai

ABSTRACT

*NUR ALFIKAH, 2023 Thesis Title **The Influence of Health and Incentives on Employee Work Enthusiasm at the Sendana District Office, Majene Regency.** This research was supervised by Dr. Wahyu Maulid Adha, SE., MM as supervisor I and Erwin, SE., MM as supervisor II.*

This study aims to determine the effect of health and incentives on employee morale at the Sendana District Office, Majene Regency. This type of research uses a quantitative approach, the research location is in the Sendana District office, Majene Regency. The population in this study were all employees of the Sendana District Office, Majene Regency, totaling 50 people, using the Likeart scale data analysis technique for statistical data processing of the SPSS program version 24.

The results of this study indicate that health and incentives have a positive and significant effect on the morale of office employees in Sendana District, Majene Regency.

Keywords: Health, Incentives, and Employee Morale

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan, (2012) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. majunya teknologi, perkembangan informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai. Dan semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya.

Upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia. Kinerja dapat

dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo,2014).

Suatu instansi atau lembaga harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Kesehatan Lingkungan dan Insentif pegawai mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas instansi/lembaga secara keseluruhan dan menunjukkan berhasil tidaknya fungsi manajemen sumber daya manusia pada instansi tersebut. Untuk mendapatkan pegawai yang berprestasi tidak dapat dilakukan dalam waktu yang singkat, karena selain faktor pendidikan, umur dan pengalaman, masih harus diimbangi dengan pemberian kompensasi berupa insentif yang memuaskan dan memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal. Sebab berkaitan dengan kebutuhan yang sangat penting bagi seorang pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kesehatan lingkungan. Instansi perlu memelihara kesehatan lingkungan para pegawai, agar mereka tidak mengalami tingkat absensi yang tinggi dan produksi yang rendah. Adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para pegawai secara material, karena pegawai akan lebih jarang absen bekerja dengan lingkungan yang bersih dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih lama yang berarti lebih produktif (Damanik, 2014).

Kesehatan kerja adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan

penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja dalam organisasi kini menjadi pusat perhatian. Rivai dalam Irawati (2014) keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Adanya program keselamatan dan kesehatan kerja sangatlah penting, untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawai. Program keselamatan dan kesehatan kerja dalam organisasi diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karena apabila pegawai merasa aman dan sehat maka semangat kerja mereka akan meningkat.

Salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan semangat kerja pegawai adalah dengan penerapan sistem insentif yang tepat. Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja pegawai kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Jika pegawai tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat

yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh pegawai tersebut.

Semangat kerja yang positif memberikan manfaat tersendiri karena setiap pegawai perlu saran, pendapat serta kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan instansi/ kantor tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain gaji yang diterima pegawai atau bonus, perhatian pada kebutuhan pegawai, situasi dan kondisi lingkungan kerja, insentif yang diterima terarah tujuannya, pemberian insentif yang adil dari kerja keras pegawai. apabila pemimpin mampu dalam meningkatkan semangat kerja pegawainya maka pemimpin tersebut dapat memperoleh banyak keuntungan. karena dengan adanya semangat kerja yang dimiliki pegawai maka pekerjaan dapat lebih cepat diselesaikan.

Semangat kerja dapat dijadikan tolak ukur diantaranya dari kesehatan lingkungan kerja dan pemberian insentif. Tapi kenyataannya pegawai kantor Camat Sendana Sulawesi Barat masih kurang semangat Dalam bekerja karena tidak memperhatikan produktivitas kerja pegawai salah satunya program kesehatan atau K3 dan insentif kerja pegawai terbukti dari penerapan kehadiran serta dalam kedisiplinan kerja pegawai masih kurang menaati ketetapan dan kepatuhan pada jam kerja, masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang pada jam yang lebih cepat dari yang telah ditentukan sehingga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja.

Meningkatkan semangat kerja pegawai dapat dilakukan dengan cara menyediakan kesehatan lingkungan kerja dan pemberian insentif maka dari itu

menariknya penelitian ini karena akan mengetahui aspek-aspek yang dijadikan sebagai indikator terkait pengaruh kesehatan kerja, pemberian insentif dan semangat kerja pegawai. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh kesehatan lingkungan dan pemberian insentif terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Sendana Kabupaten Majene Sulawesi Barat”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kesehatan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di kantor Camat Sendana ?
2. Apakah intensif kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di kantor Camat Sendana ?
3. Apakah kesehatan lingkungan dan intensif kerja berpengaruh simultan terhadap semangat kerja pegawai di kantor Camat Sendana?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka tujuan penelitian dalam penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan tlingkungan terhadap semangat kerja pegawai di kantor Camat Sendana.
2. Untuk mengetahui Untuk mengetahui pengaruh intensif kerja terhadap semangat kerja pegawai di kantor Camat Sendana.

3. Untuk mengetahui Untuk mengetahui pengaruh kesehatan lingkungan dan intensif kerja terhadap semangat kerja pegawai di kantor Camat Sendana.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis bagi penulis dan pembaca adalah menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh kesehatan lingkungan dan pemberian insentif terhadap semangat kerja pegawai di kantor Camat Sendana Sulawesi Barat.

2. Manfaat praktis

- a. Bermanfaat bagi para pengambilan kebijakan di bagian instansi khususnya Camat sendana sebagai bahan evaluasi dalam pengambilan kebijakan terkait dengan upaya-upaya mencari solusi dari masalah yang berkaitan dengan pengaruh kesehatan dan pemberian insentif terhadap semangat kerja pegawai di kantor Camat Sendana Sulawesi Barat.
- b. Bermanfaat bagi para pegawai, khususnya bagi pegawai Kantor Camat Sendana Sulawesi Barat sebagai bahan masukan dan referensi untuk meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Teori Manajemen dan Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu..adapun definisi manajemen menurut Terry dan Leslie, (2014) mengemukakan bahwa manajemen merupakan sebagai suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari fungsi manajemen,dan lebih memfokuskan diri kepada unsur manusia dimana unsur manusia merupakan aset utama organisasi yang harus dipelihara dengan baik dan dimanfaatkan secara produktif. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Rivai, (2011) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Seorang pimpinan harus pintar menjalankan fungsi manajemen, disamping itu pimpinan harus melakukan pengawasan terhadap pegawai yang telah diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas operasional. Dengan kata lain manajer/ atasan harus mempunyai fungsi organisasi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional.

Secara garis besar fungsi sumber daya manusia seperti yang dikemukakan Hasibuan, (2011) terbagi 2 fungsi yaitu fungsi manajerial, dan fungsi operasional sebagai berikut, pertama fungsi manajerial yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian. Kemudian yang kedua fungsi operasional yang meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian insentif, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Peranan SDM dalam menjalankan aspek sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai yang diinginkan perusahaan, menurut Veithzal Rivai, (2011) peranan itu meliputi:

- a. Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing sumber daya manusia).
- b. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja.
- c. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompensasi
- d. Memberikan insentif dan kesejahteraan

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa penerapan sumber daya manusia yang tepat dalam instansi akan menghasilkan peningkatan kemampuan sebuah instansi untuk memperoleh dan mempertahankan orang-orang terbaik pada bidangnya. Adapun salah satu caranya dengan pemberian insentif yang membuat pegawai merasa diperhatikan atas kinerjanya, sehingga dapat meningkatkan minat semangat kerja pegawai untuk bekerja lebih giat sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

2.1.2 Kesehatan Kerja

1. Pengertian Kesehatan Lingkungan

Kesehatan Lingkungan kerja menunjukkan kondisi yang bebas dari mental, emosi, rasa sakit atau gangguan fisik yang disebabkan oleh fasilitas kerja. Menurut Abdillah (2018), Kesehatan kerja merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pekerja. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan pegawai secara material, karena mereka akan lebih jarang absen, bekerja dengan fasilitas yang menyenangkan, sehingga secara tidak langsung semua pegawai dapat bekerja lebih lama.

Kesehatan lingkungan adalah kesehatan yang sangat penting bagi kelancaran kehidupan di bumi, karena lingkungan adalah tempat dimana pribadi itu tinggal. Lingkungan yang sehat dapat dikatakan sehat bila sudah memenuhi syarat-syarat lingkungan yang sehat. Kesehatan lingkungan yaitu bagian integral ilmu kesehatan masyarakat yang khusus menagani dan mempelajari hubungan manusia dengan lingkungan dalam keseimbangan ekologis. Jadi kesehatan lingkungan merupakan bagian dari ilmu kesehatan masyarakat (Lesmana, 2013). Menurut Notoatmodjo dalam (Lesmana, 2013), kesehatan lingkungan pada hakikatnya adalah suatu kondisi atau keadaan lingkungan yang optimum sehingga berpengaruh positif terhadap terwujudnya status kesehatan yang optimum pula.

Mathis dan Jackson (2002), “mengartikan kesehatan kerja adalah merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum”.Kemudian menurut Mangkunegara, (2013), “keadaan sehat, baik

secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis”.

Menurut Bhastary (2018), kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres, emosi atau gangguan fisik. Dari uraian pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan kondisi dimana karyawan atau pekerja bebas dari gangguan fisik, mental, emosi dan rasa sakit ketika bekerja.

Tujuan Kesehatan Lingkungan Kerja menurut Nuraini, (2012) yaitu :

- a. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pekerja di semua lapangan pekerjaan ke tingkat yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun kesehatan sosial.
- b. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan masyarakat pekerja yang diakibatkan oleh tindakan/kondisi lingkungan kerjanya.
- c. Memberikan perlindungan bagi pekerja dalam pekerjaannya dari kemungkinan. bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan.
- d. Menempatkan dan memelihara pekerja di suatu lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikis pekerjaannya. Kesehatan kerja mempengaruhi manusia dalam hubungannya dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Baik secara fisik maupun psikis yang meliputi :

metode bekerja, kondisi kerja dan lingkungan kerja yang mungkin dapat menyebabkan kecelakaan, penyakit ataupun perubahan dari kesehatan seseorang.

Selain faktor keselamatan, hal penting yang juga harus diperhatikan adalah faktor kesehatan. Kesehatan berasal dari bahasa Inggris “health”, yang dewasa ini tidak hanya berarti terbebasnya seseorang dari penyakit, tetapi pengertian sehat mempunyai makna sehat secara fisik, mental dan juga sehat secara sosial. Dengan demikian pengertian sehat secara utuh menunjukkan pengertian sejahtera. Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental, maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal (Lalu, 2014).

2. Indikator Kesehatan Kerja

Indikator kesehatan kerja terdiri dari (Dessler, 2015):

- (1) Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja
- (2) Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja
- (3) Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan

2.1.3 Pemberian Insentif

1. Pengertian Insentif

Insentif merupakan suatu pemberian imbal jasa di luar gaji atau upah pegawai yang sesuai dengan kinerja pegawai selama ini, insentif digunakan

sebagai salah satu cara untuk memberikan motivasi dan dorongan pada pegawai untuk bekerja lebih giat agar menghasilkan produktivitas yang lebih baik. Insentif ini bersifat tidak tetap misalnya dalam pemberian berupa bonus. Pemberian insentif diharapkan dapat membantu memenuhi kebutuhan para pegawai serta keluarga mereka, istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk mengaitkan rencana-rencana pembayaran upah yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung dengan berpatokan pada standar kinerja pegawai. Insentif dapat berupa imbalan atau balas jasa kepada pegawai yang telah memberikan prestasi melebihi standar yang telah ditentukan sebelumnya.

Dengan adanya insentif yang diberikan pegawai akan merasa terdorong untuk bekerja lebih baik serta lebih giat untuk meningkatkan kinerjanya, namun apabila insentif yang diberikan dari atasan kepada bawahan tidak dikaitkan pada prestasi kerja tapi bersifat pribadi maka pegawai yang lain akan merasakan adanya ketidakadilan yang mengakibatkan ketidakadilan ini dapat mempengaruhi pegawai yang lain dan dapat mengubah perilaku pegawai salah satunya dapat dilihat dari semangat kerja pegawai dapat menurun.

Pengertian insentif dapat dilihat lebih jelas dari pendapat beberapa ahli yang mengemukakan sebagai berikut Menurut Malayu Hasibuan, (2008) yang memberikan pengertian insentif yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sesuai imbalan atas jasa yang diberikan dari organisasi atau perusahaan.

Adapun Menurut Handoko, (2012) berpendapat insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja

sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Adapun pendapat mengenai insentif Menurut Darsono, (2012) insentif yaitu setiap sistem kompensasi, di mana jumlah yang berkaitan tergantung pada hasil yang telah dicapai yang menawarkan suatu insentif kepada pegawai untuk mencapai hasil yang baik. Dapat dilihat dari pengertian yang luas bahwa insentif merupakan alat yang digunakan untuk mendukung prinsip adil dalam pemberian insentif yang dapat merangsang minat dalam bekerja pegawai sehingga produktivitas dalam bekerja dapat meningkat serta prestasi dan semangat kerja yang tinggi dari dalam diri pegawai yang dapat mempermudah dalam bekerja agar pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat seperti pekerjaan yang dapat dilihat dari segi pelayanan serta akan lebih mudah tercapainya tujuan dari instansi tersebut.

Dengan adanya pemberian insentif yang adil dan layak maka, terciptanya pemeliharaan pegawai karena dengan adanya insentif yg diberikan maka pegawai akan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal pegawai akan lebih baik maka akan mempermudah mencapai tujuan dari instansi.

2. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Gorda (2010) tujuan dari pemberian insentif atau perangsang diantaranya (1) Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda (2) mendorong semangat kerja pegawai dan memberikan kepuasan pegawai (3) meningkatkan produktivitas (4) dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-

rencananya ke depan.(5) pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan pegawai yang berprestasi agar tetap berada dalam suatu instansi.

3. Indikator Insentif

Menurut Sarwoto (2010:156), indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu:

1. Insentif Material
2. Insentif Non Material.

Indikator insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Insentif Material

a. Insentif dalam bentuk uang:

- 1) Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagian para pihak yang menerima bonus.
- 2) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.
- 3) *Profit share*. Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam

sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.

- 4) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:
 - (a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
 - (b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, di mana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial.

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

- 1) Pembuatan rumah dinas
- 2) Pengobatan secara cuma-cuma
- 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
- 4) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
- 5) Biaya pindah
- 6) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

2. Insentif non material Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- a) Pemberian gelar (title) secara resmi
- b) Pemberian tanda jasa atau medali
- c) Pemberian piagam penghargaan
- d) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi maupun secara pribadi
- e) Ucapan terima kasih secara formal atau informal
- f) Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

2.1.4 Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu pernyataan yang ringkas dari kekuatan psikologis yang berbagai macam sehubungan dengan pekerjaan yang digeluti. Semangat kerja dapat diartikan pula sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam melaksanakan pekerjaan yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih giat serta lebih produktif.

Pentingnya semangat kerja yang harus dimiliki pegawai karena dapat dilihat dari bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga pegawai dapat ditujukan atau diberikan arahan atas potensi yang dimiliki serta daya manusia dengan cara memunculkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka.

Untuk membahas lebih luas mengenai semangat kerja ada berbagai macam definisi menurut para ahli diantaranya yang dikemukakan menurut Nitisemito, (2012) semangat kerja merupakan gairah kerja dan semangat yang sangat sulit untuk dipisah-pisahkan karena semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap gairah kerja yang dilakukan diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan baik. Seperti halnya pendapat menurut Moekijat, (2000) menyatakan semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama

Adapun menurut Adnyani (2008) semangat kerja merupakan sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja guna untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih banyak dan lebih baik. Sedangkan Menurut Hasibuan (2008) semangat kerja merupakan keinginan serta kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan agar lebih baik serta berdisiplin guna untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Dari berbagai macam definisi di atas dapat diartikan bahwa semangat kerja yaitu perwujudan kemauan serta kesenangan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat selesai dengan batas waktu yang lebih cepat. Serta semangat kerja dapat pula diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam suatu instansi yang menunjukkan rasa kegairahan dalam bekerja.

2. Pentingnya Semangat Kerja

Menurut para ahli Ada beberapa alasan yang harus diperhatikan pentingnya semangat kerja pada suatu instansi di antaranya menurut Tohardi, (2012) :

- a. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan cepat.
- b. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
- c. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak perusahaan memperoleh banyak keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan dapat diatasi karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja maka semakin tidak bersemangat dalam bekerja maka semakin tinggi pula angka kerusakan.
- d. Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan akan merasa betah atau senang dalam melakukan pekerjaannya dengan kata lain kecil kemungkinan karyawan akan berpindah kerja ke instansi yang lain.dengan demikian semangat kerja yang dimiliki karyawan akan menekan angka perpindahan tenaga kerja atau (*labour turnover*).
- e. Dengan semangat kerja yang tinggi dapat pula mengurangi angka kecelakaan, di sebabkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan hati-hati dan sangat teliti sehingga sesuai dengan prosedur kerja pada suatu instansi yang telah dibuat.

3. Indikator Semangat Kerja

Pegawai bekerja pada dasarnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, namun selain itu pegawai juga mempunyai kebutuhan untuk mendapatkan tempat kerja yang layak, karena itu merupakan salah satu penunjang timbulnya semangat kerja bagi pegawai. Semangat kerja yang terbentuk positif akan bermanfaat karena setiap anggota organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritikan yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di perusahaan tersebut, namun semangat kerja karyawan akan berdampak buruk bagi karyawan apabila karyawan lainnya dalam satu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda-beda ini dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat dan pikirannya.

Adapun indikator semangat kerja menurut para ahli, salah satunya menurut Nitisemito (2010) diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas tugas sesuai waktu, titik menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak.

Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

1. Tidak menunda pekerjaan
2. Mempercepat pekerjaan

- b. Tingkat absensi rendah Tingkat absensi yang rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.

Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu:

1. Keterlambatan
2. Alfa

- c. *Labour Turn Over* Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Dimensi *Labour Turn Over* diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

1. Setia terhadap perusahaan
2. Senang bekerja di dalam perusahaan

- d. Berkurangnya kegelisahan Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidak tenangan bekerja, dan hal-hal lainnya.

Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :

1. Ketenangan dalam bekerja
2. Hubungan kerja yang harmonis.

2.2 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat kerja Pegawai

Terdapat banyak teori yang menghubungkan antara dua variabel yaitu insentif dengan semangat kerja salah satu teori dari Simamora Hendry, (2013) yang mengemukakan bahwa insentif merupakan sebagai suatu perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sukarela kepada pegawai agar timbul dari dalam diri mereka semangat yang lebih besar untuk bekerja serta berprestasi guna mencapai keunggulan kompetitif adapun menurut Siagian, (2011) yang menyatakan bahwa sistem insentif sering dipandang menarik guna untuk meningkatkan semangat kerja . Seperti halnya pengaruh insentif semangat kerja yang diungkapkan oleh Nitisemito, (2012) yaitu salah satu komponen yang dapat mempengaruhi dan mendorong semangat kerja untuk lebih meningkat kecakapannya dan memperbesar prestasi kerja salah satu faktor yang dominan yaitu pemberian insentif.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka dapat diartikan secara lebih luas pemberian insentif sangat penting untuk dilakukan pada suatu instansi Karena secara tidak langsung akan memberikan pengaruh kepada para pegawai agar semangat kerja yang tinggi dapat mereka miliki. Maka dari itu pimpinan harus memperhatikan, mengamati serta memahami bawahan agar masing-masing bawahan dapat diarahkan dan kalau perlu pemimpin dapat mengubah bawahannya sesuai dengan norma, keinginan, etika, untuk mencapai tujuan suatu instansi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya insentif yang diterima.

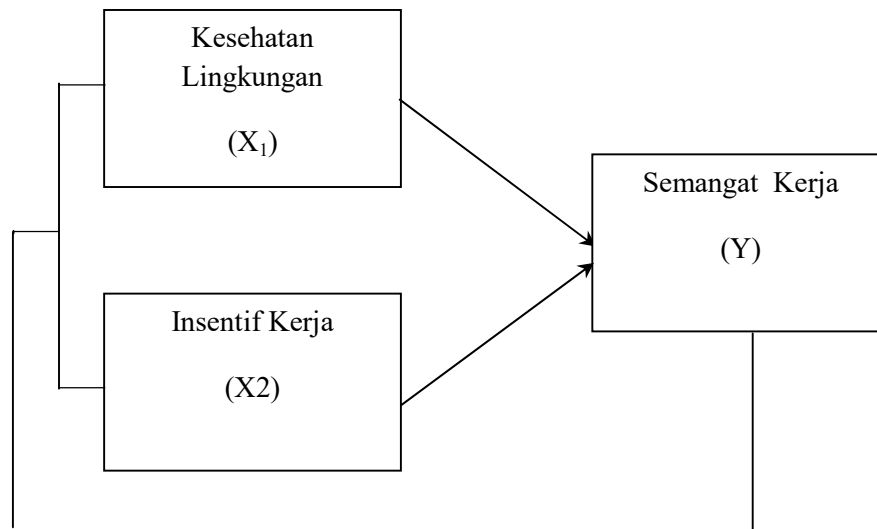
2.3 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Sri Wahyuni ningsih, 2019 dengan judul penelitian Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone	X (Insentif) Y (Semangat Kerja)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif menjadi salah satu cara yang diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, insentif itu sendiri merupakan program kompensasi finansial diluar upah atau gaji yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan memiliki prestasi tertentu saja. adapun. Dengan adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Variabel pemberian insentif dapat memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pusat kesehatan masyarakat kecamatan Libureng Kabupaten Bone.
2	Faruk (2020) dalam penelitian berjudul: "Pengaruh pemberian	X1 (Insentif) X2 (Lingkungan)	hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pemberian insentif

	insentif dan lingkungan kerja terhadap Semangat kerja karyawan di bagian produksi PT. Jasa Indah Maritim	kerja) Y (Semangat Kerja)	memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan di bagian produksi PT. Jasa Indah Maritim.
3	Susi Hendriani Dan T. Firli Musfar (2017) Dengan Judul Penelitian Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan Di Pt. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar	X1 (Kesehatan) X2 (Keselamatan) Y (Semangat Kerja)	Hasil penelitian Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar.
4	Muhammad fahmi Anwar (2017) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pada PT. Maju Jaya Gas Ponorogo	X1 (Keselamatan) X2 (Kesehatan Kerja) Y (Prestasi Kerja)	Kesehatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Maju Jaya Gas Ponorogo

2.4 Kerangka Pikir

berdasarkan teori diatas yang menjelaskan bahwa semangat kerja dapat dipengaruhi oleh aspek ekonomi dan kesehatan, maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. kerangka pikir

Keterangan :

X₁ : Kesehatan Lingkungan

X₂ : Insentif Kerja

Y : Semangat Kerja

2.5. Hipotesis

1. Diduga kesehatan lingkungan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Sendana Kabupaten Majene.
2. Diduga insentif kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Sendana Kabupaten Majene.
3. Diduga kesehatan dan insentif kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Sendana Kabupaten Majene.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Kesehatan dan Insentif terhadap Semangat kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sendana Kabupaten Majene, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kesehatan lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sendana Kabupaten Majene. Setiap peningkatan Kesehatan akan berpengaruh pada Peningkatan Semangat Kerja Pegawai.
2. Insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sendana Kabupaten Majene. Setiap peningkatan Insentif akan berpengaruh pada peningkatan Semangat Kerja Pegawai.
3. Kesehatan lingkungan dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sendana Kabupaten Majene. Setiap peningkatan Kesehatan dan Insentif ke arah yang lebih baik akan berdampak pada peningkatan Semangat Kerja Pegawai.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi pihak kantor Kecamatan Sendana Kabupaten Majene.

Untuk pihak kantor Kecamatan Sendana Kabupaten Majene sebaiknya melakukan evaluasi dan lebih memperhatikan Kesehatan lingkungan dan pembeian insentifnya guna untuk peningkatan Semangat kerja Pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, untuk kesempurnaan penelitian yang nantinya akan dilakukan agar sebaiknya memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambah jumlah sampel yang akan digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, LG ,2008. *Membina Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Darsono .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Nusantara Counculing* . Jakarta.
- Faruk. 2020. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Bagin Produksi PT Jasa Indah Maritim. *Jurnal Manajemen*. Vol 5 No.1.
- Gorda. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Stie Satya Dharma Singaraja.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendry Simamora.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2013. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis and Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2000. *Manajemen Kepegawaian* . Alfabeta.Bandung.
- Nitisemito, A 2012. *Manajemen Personalia*. Edisi kedelapan, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nuraini, Linda. 2012. *Kesehatan dan Keselamatan kerja bagi tenaga kesehatan*.
- Nurdiana Puspita Sari .2016 *.Hubungan Pemberian Insentif Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Kalimantan Timur

- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2011. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sri Wahyuni Ningsih, 2019. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Suryaa, Atmaja .2014. *Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Fedetal Internasional Finance Pekanbaru*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Riau. Riau.
- Sugiyono. (2018 : 145). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Sugiyono.
- Tohardi Ahmad 2012, *Memahami Praktis Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju. Bandung.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja* Jakarta :Rajawali
- Lalu, H. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.