

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

F. Semangat Kerja

1. Pengertian

Semangat kerja merupakan istilah yang menggambarkan pengalaman karyawan bersemangat dan diberi energy oleh pekerjaan mereka, menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaannya serta merasa bahwa mereka dapat mengekspresikan diri mereka sepenuhnya di tempat kerja dan merasakan terhubung dengan rekan kerjanya (Kinjerski & Skrypnek, 2004). Semangat kerja merupakan cerminan keseluruhan sikap karyawan pada lingkungan kerja mereka. Semangat kerja yang tinggi karyawan akan lebih berkomitmen dan setia serta bekerja lebih keras lagi (Soegoto, 2010).

Semangat kerja merupakan suatu keinginan yang datang dari dalam diri individu untuk menyelesaikan pekerjaannya, keinginan tersebut akan muncul ketika faktor pendorong agar keinginannya dapat tersebut (Santi, 2014). Semangat kerja mengacu pada kemampuan atau kemauan setiap individu atau kelompok untuk bekerja sama satu sama lain, disiplin dan bertanggung jawab penuh (Yunida et al., 2016). Menurut siswanto (2002) semangat kerja adalah kondisi psikologis seseorang yang dapat menciptakan rasa senang yang dapat mendorong orang tersebut untuk bekerja lebih keras dan lebih (Yuliarti & Olievia, 2014). Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan yang ditandai dengan perasaan kesejahteraan

yang mendalam, keyakinan bahwa seseorang terlibat dalam pekerjaan yang bermakna yang memiliki tujuan yang lebih tinggi (Stevison et al., 2009)

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi psikologis seseorang yang berpengaruh terhadap kegiatannya ketika sedang melaksanakan pekerjaannya.

2. Aspek-Aspek Semangat Kerja

Aspek-aspek semangat kerja menurut Maier (U. Majorsy, 2011) terdapat empat aspek yaitu:

- a. Kegairahan atau antusiasme, individu yang memiliki gairah ketika bekerja berarti memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Kegairahan yang dimiliki seseorang maka dapat terbentuk karena adanya keinginan dan minat dalam mengerjakan pekerjaannya.
- b. Kualitas untuk bertahan, merupakan keadaan dimana seorang individu memiliki keyakinan dan ketekunan, sehingga tidak kehilangan arah tujuan ketika menghadapi kesulitan dan dapat saling memberi semangat antar karyawan.
- c. Kekuatan untuk melawan frustrasi, seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka tidak akan mudah putus ketika dalam keadaan sulit dalam bekerja.
- d. Semangat kelompok, merupakan hubungan antara karyawan. Adanya semangat kelompok maka para karyawan akan saling tolong menolong dan bekerja sama tidak akan saling menjatuhkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek semangat kerja meliputi kegairahan atau antusiasme, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustasi, dan semangat kelompok.

3. Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2002) (dalam, (Purwaningrum, 2014) indikator-indikator semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Presensi

Presensi adalah kehadiran dalam hal pekerjaan dan kewajiban. Secara umum organisasi memiliki harapan kepada karyawan untuk datang dan pulang tepat waktu agar pekerjaan tidak tertunda dan organisasi dapat mencapai tujuannya secara optimal.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan keadaan dimana seseorang mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi, yang didasarkan pada kesadaran dan bukan karena adanya paksaan.

3. Kerjasama

Sikap dari individu atau kelompok secara suka rela untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara optimal. Keberhasilan atau kegagalan dari suatu organisasi tergantung pada orang-orang yang terlibat didalamnya. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjalin kerjasama yang baik diantara semua pihak organisasi baik dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan keharusan seseorang untuk melakukan segala sesuatu yang sudah diwajibkan kepadanya, dan ketika melakukan kelalaian maka seseorang tersebut dapat dituntut.

5. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan mutu dan jangka waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Nitisemito (2010) indikator menurunnya semangat kerja adalah sebagai berikut (Kusuma, 2016):

1. Rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya produktivitas kerja dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaannya, dan sebagainya. Ketika terjadi penurunan produktivitas, maka indikasi dalam organisasi tersebut mengalami penurunan semangat kerja.

2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Secara umum, ketika semangat kerja turun, karyawan akan merasa malas untuk bekerja. Selain itu, kompensasi atau upah yang mereka terima saat tidak bekerja tidak akan dipotong, yang dapat menyebabkan penggunaan waktu luang untuk mencari uang lebih banyak pendapatan.

3. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Kenaikan tingkat turnover karyawan ini terutama disebabkan karyawan merasa tidak senang atau tidak nyaman dalam bekerja, sehingga mereka bahkan berencana mencari tempat kerja lain yang lebih cocok demi kenyamanan kerja. Manajer harus menyadari gejala-gejala ini.

4. Tingkat kerusakan yang meningkat

Ketika kerusakan meningkat, hal ini menunjukkan bahwa perhatiannya dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya kerusakan merupakan indikator yang cukup kuat bahwa semangat kerja menurun.

5. Kegelisahan.

Kegelisahan ini dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja. Terusiknya kenyamanan akan memungkinkan berdampak pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan terjadi karena adanya ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

7. Pemogokan

Pemogokan merupakan wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan, dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung ada munculnya tuntutan dan pemogokan. Sebaliknya

4. Faktor-Faktor Semangat Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja (Soegoto, 2010) :

- a. Upah
- b. Tunjangan
- c. Lingkungan kerja
- d. Rekan kerja
- e. Kesempatan promosi

Menurut Asnawi (1999) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu (Triyanah & Suryadi, 2016) :

- a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan
- b. Kepuasan karyawan terhadap tugas
- c. Suasana yang bersahabat sehingga dapat meningkatkan semangat kerja
- d. Rasa kemanfaatan tercapainya tujuan organisasi
- e. Tingkat kepuasan ekonomi yang adil sesuai dengan jerih payah yang diberikan untuk organisasi
- f. Ketenangan jiwa

G. Lingkungan Kerja

1. Pengertian

Schultz dan Shultz (2010) lingkungan kerja merupakan semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja (Silitonga, 2020).

Lingkungan kerja adalah sekumpulan lingkungan kerja yang dapat

berdampak pada semangat kerja, serta produktivitas baik secara positif atau negatif (Chandrasekar, 2011). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para karyawan pada saat bekerja, baik itu berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan pada semangat karyawan dan kinerja karyawan (Silitonga, 2020).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang dapat mempengaruhi seorang maupun sekelompok orang ketika melaksanakan aktivitasnya dalam bekerja (Ratnasari & Sutjahjo, 2017). Lingkungan kerja merupakan tempat pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan berdampak pada pegawai untuk dapat bekerja optimal (Putra, 2018)

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian mengenai lingkungan kerja adalah tempat pegawai bekerja yang dapat berdampak pada kegiatannya dalam bekerja dan dapat mempengaruhi pada semangat kerja para pegawainya baik itu secara lingkungan fisik maupun non fisik.

2. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Aspek-aspek pada lingkungan kerja menurut Sedarmanjati (2001) lingkungan kerja di bagi menjadi dua aspek penting yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Riyadi, 2018)

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan

kerja fisik terbagi menjadi dua yaitu: lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan perantara yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisi merupakan keadaan yang berkaitan erat dengan hubungan kerja baik atasan maupun dengan rekan kerjanya.

3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Sofyan, 2013) :

- a. Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan dapat menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang kurang nyaman, dan prosedur yang tidak jelas.
- b. Gaji dan tunjangan, ketika gaji tidak sesuai dengan yang di harapkan para pekerja maka dapat membuat pekerja melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin agar pencapaian terhadap harapan kerjanya terpenuhi.
- c. Hubungan kerja, para pekerja yang memiliki kekompakan dan loyalitas yang tinggi maka akan dengan mudah untuk meningkatkan produktivitas kerja, karena para pekerja akan saling mendukung untuk pencapaian tujuan dan hasil.

H. Komitmen Organisasi

1. Pengertian

Meyer dan Allen (1991) Komitmen organisasi kondisi psikologis yang menjadi karakteristik hubungan antara pekerja dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusannya untuk terus menjadi anggota organisasi (Wibowo, 2015). Schermerhorn (2005) komitmen organisasi secara singkat, yaitu kesetiaan seorang individu kepada organisasi (Bukit et al., 2017). Komitmen organisasi adalah keterikatan emosional dengan tempat dimana ia bekerja, sehingga ia bersedia bertahan, mengidentifikasi diri dan terlibat untuk mencapai tujuan (Hidayat, 2017). Komitmen organisasi adalah sikap merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengeksperikan perhatiannya pada organisasi dan keberhasilan, serta kemajuan yang berkelanjutan (Mira & Margaretha, 2012).

Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan dari organisasi dan tidak memiliki rasa untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf & Syarif, 2018).

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan seseorang yang memiliki loyalitas terhadap organisasi sehingga dapat menunjukkan kerja kerasnya dalam mencapai tujuan dan hasil.

2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen terdapat tiga aspek dalam komitmen organisasi (Wibowo, 2015):

- a. Komitmen afektif, mengacu pada emosi dan identifikasi dengan organisasi.
- b. Komitmen normatif, Komitmen ini mengacu pada perasaan pekerja atas kewajiban-kewajiban yang harus diselesaikannya
- c. Komitmen berkelanjutan, Komitmen ini mengacu pada fakta bahwa kadang-kadang orang komit kepada organisasi berdasarkan analisis cost-benefit yang rasional, dengan membandingkan antara tetap dalam organisasi atau akan meninggalkan organisasi

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan.

3. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Menurut Steers (1988) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi (Yusuf & Syarif, 2018) :

- a. Identifikasi dengan organisasi, yaitu penerimaan organisasi yang merupakan menjadi dasar komitmen organisasi. Identifikasi karyawan terlihat melalui sikap yang menyetujui kebijakan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai dari organisasi, memiliki rasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

- b. Keterlibatan merupakan kesediaan berusaha bersungguh-sungguh untuk organisasi. Pada karyawan keterlibatan sesuai dengan peran dan tanggung jawab di organisasi tersebut.
- c. Loyalitas merupakan adanya rasa keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaannya dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

I. Guru

Kemendiknas (2013) Guru adalah profesi yang membutuhkan kemampuan khusus. Pekerjaan sebagai guru tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Tugas guru adalah mendidik (Darmadi, 2015). Guru adalah elemen kunci pada sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Komponen lain, seperti kurikulum, sarana-prasarana, biaya dan lain sebagainya tidak berarti apabila pembelajaran interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas (Iskandar, 2013).

Ketika di sekolah, guru harus bisa menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua bagi para siswa-siswi. Selain itu, seorang guru hendaknya dapat menjadi motivasi bagi para peserta didiknya dalam kegiatan belajar-mengajar. Seorang guru juga harus menarik agar para peserta didiknya memperhatikan ketika sedang diajar (Darmadi, 2015).

Peran guru tidak hanya sebagai pengajar, pendidik akademis, tetapi juga merupakan pendidik karakter siswa, moral dan budaya. Guru harus menjadi teladan bagi para siswanya, menjadi seorang model sekaligus mentor

untuk siswa dalam mewujudkan perilaku berkarakter seperti olah pikir, olah hati, dan olah rasa. Masyarakat berharap kepada para guru untuk dapat menampilkan perilaku yang mencerminkan kejujuran, keadilan dan mematuhi kode etik professional (Wardani, 2010).

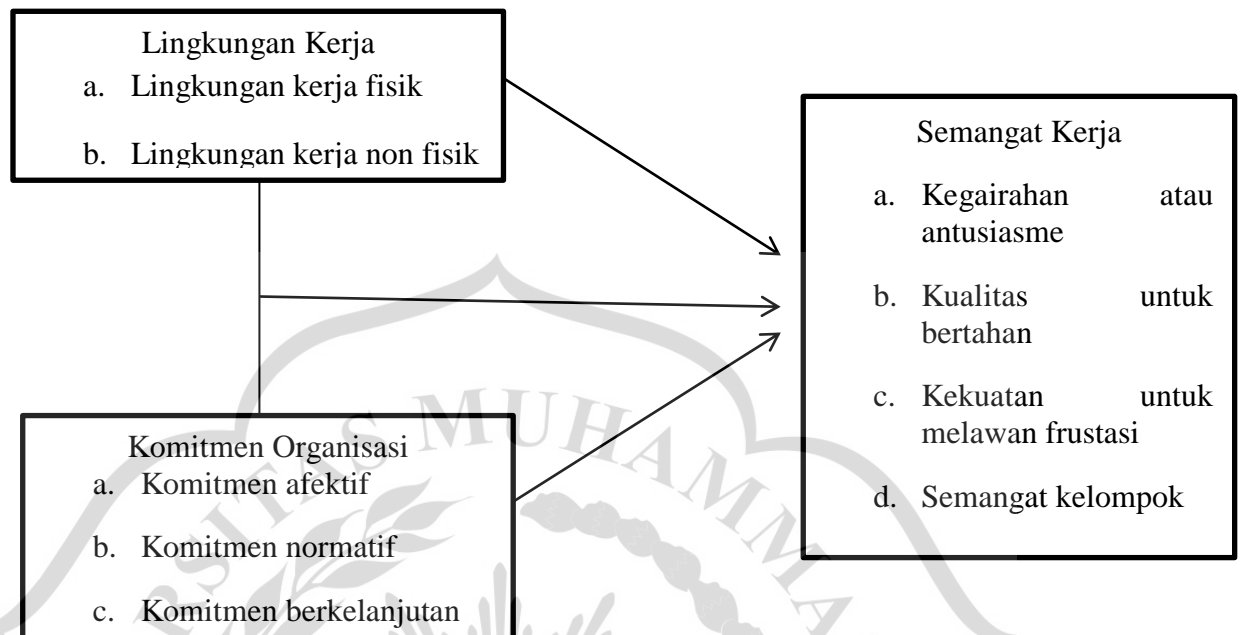
J. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja

Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan, karena dalam pendidikan memiliki tujuan yang harus tercapai, baik di masa sekarang maupun mendatang. Guru merupakan seorang pendidik di sekolah yang memiliki peranan penting dan merupakan salah satu kunci dari keberhasilan peserta didik. Guru juga dituntut untuk mampu mengembangkan kemampuan dan keterampilan diri sesuai dengan perkembangan zaman (Santi, 2014). Guru harus memiliki semangat ketika sedang bekerja, karena di dalam organisasi harus memiliki semangat kerja pada setiap orangnya untuk melaksanakan aktifitas organisasi (Oktavia, 2014). Adapun beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Menurut Ratnasari dan Sutjahjo lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja tenaga kependidikan Universitas Riau Kepulauan (Ratnasari & Sutjahjo, 2017). Menurut Putra (2018) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja guru MTs Al-Huda Pekanbaru (Putra, 2018). Adapun penelitian yang dilakukan oleh Syafrina dan Lestari (2018) ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja guru pada

SMK Negeri 1 UKUI dapat diterima (Syafрина & Lestari, 2018). Selain itu ada juga komitmen organisasi yang berpengaruh juga pada semangat kerja. Menurut Fatimah (2015) variabel yang berpengaruh paling kuat terhadap semangat kerja karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru adalah variabel Komitmen Organisasi. Menurut Tryiana dan Wibawa (2014) ada pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap semangat kerja karyawan (Triyana & Wibawa, 2014)

Semangat kerja merupakan suatu keinginan yang datang dari dalam diri individu untuk menyelesaikan pekerjaannya, keinginan tersebut akan muncul jika adanya faktor pendorong agar keinginannya dapat terwujud (Santi, 2014). Lingkungan kerja adalah sekumpulan lingkungan kerja yang dapat berdampak pada semangat kerja, serta produktivitas baik secara positif atau negatif (Chandrasekar, 2011). Komitmen terhadap organisasi merupakan perasaan pekerja atas keterlibatannya dalam tugas-tugas yang harus diemban dalam organisasi, serta perasaan pekerja atas loyalitasnya terhadap organisasi (Bukit et al., 2017).

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka gambaran tentang pengaruh antara variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi dengan semangat kerja tersebut dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut:



K. HIPOTESIS PENELITIAN

- H1 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru Yayasan SMK Tujuh Lima Purwokerto.
- H2 : Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap semangat kerja guru Yayasan SMK Tujuh Lima Purwokerto.
- H3 : Ada pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja guru Yayasan SMK Tujuh Lima Purwokerto.

