

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Semangat Kerja

1. Definisi

Beberapa pakar telah menjelaskan definisi dari semangat kerja.

Menurut Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah “Keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”.

“Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Busro, 2018).”

Menurut Nitisemito dalam Shaleh (2018) “Semangat kerja adalah melakukan pekerjaannya secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik”.

Berdasarkan ketiga pakar tersebut maka dapat disimpulkan semangat kerja adalah keinginan dari diri seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan dengan disiplin sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang baik atau maksimal.

2. Aspek-aspek Semangat Kerja

Menurut Hardy dalam Husniah (2018) Semangat kerja memiliki 3 aspek yaitu :

a. Afektif (*Affective*)

Tema-tema dari afektif yang utama yaitu merasa dihargai dan dianggap serius, harga diri, dukungan dan komunikasi. Adapun contoh dari afektif yang tinggi pada karyawan yaitu individu mendapat pengakuan setelah menyelesaikan tugasnya dengan baik atau dilibatkan dan dimintai pendapat dalam rapat organisasi. kemudian, afektif yang rendah yaitu individu merasa tidak adil apabila hasil kerjanya di kritik atau tidak dipuji sesuai dengan harapannya.

b. Tujuan masa depan (*future/goals*)

Tema utama dari tujuan masa depan adalah pandangan masa depan dan kemajuan (*progress*). Kemudian contoh dari tujuan masa depan yang tinggi adalah karyawan atau individu memiliki ketertarikan dan kejelasan terkait pandangan masa depan. Selain itu, contoh dari tujuan masa depan yang rendah yaitu karyawan atau individu merasa tidak mengalami kemajuan atau merasa gagal dalam mencapai targetnya maupun target organisasi.

c. Interpersonal

Tema utama dari interpersonal yaitu pengaruh orang lain dan hubungan dengan orang lain. Adapun pengaruh orang lain didapatkan dari kontribusi, kerja sama, perasaan bangga, dan pekerjaan yang menarik.

Kemudian, hubungan dengan orang lain didapatkan dari kohesi, atmosfer organisasi yang baik, dan menolong orang lain. Selain itu, contoh dari interpersonal yang tinggi yaitu individu memiliki hubungan yang baik antara rekan kerja dengan memberikan bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan tugas. Selanjutnya, interpersonal yang rendah yaitu adanya lingkungan kerja yang tidak ramah, serta adanya rekan kerja yang tidak kooperatif.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nitisemito dalam Septiadi (2018) faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu :

a. Upah yang rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu dalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaannya yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

b. Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

c. Kurangnya disiplin kerja

Kurangnya disiplin akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

d. Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

e. Kurang informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

4. Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja menurut Nitisemito (2014) :

a. Tingkat Produktivitas Kerja

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh sebab itu maka harus dibuat standar kerja untuk mengetahui seberapa besar produktivitas kerja.

b. Tingkat Absensi

Ketika tingkat absensi rendah, maka dapat dipastikan bahwa hal tersebut merupakan indikasi dari semangat kerja karyawan. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu :

- 1) Cuti
- 2) Keterlambatan

3) Alfa

4) Sakit

c. Kerusakan

Naiknya tingkat kerusakan pada saat bekerja dapat dipastikan bahwa perhatian dalam bekerja dan kecerobohan sering terjadi. Dimensi kegelisahan diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

1) Tingkat kerusakan

d. Kegelisahan/Keluhan

Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan kesah yang diungkapkan diantara sesama karyawan.

e. Tuntutan

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.

f. Pemogokan

Pemogokan merupakan bentuk perwujudan dan ketidakpuasan dan kegelisahan, apabila hal ini sudah memuncak dan tidak tertahan lagi maka akan menimbulkan tuntutan, dan jika tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.

B. Kepemimpinan

1. Definisi

Beberapa pakar telah menjelaskan definisi dari kepemimpinan.

Menurut Robbins dan Judge (2015) “Kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan”.

Berikutnya menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Dan selanjutnya kepemimpinan menurut Rivai dan Mulyadi dalam Tarlis (2017) “Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”.

Berdasarkan ketiga pakar tersebut maka dapat disimpulkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam organisasi untuk membimbing, mengendalikan, serta mempengaruhi pikiran dan perasaan orang lain.

2. Teori Kepemimpinan Jalur-Tujuan

Menurut Robbins & Judge (2015) teori jalur tujuan ini menyarankan bahwa tugas dari pemimpin untuk menyediakan informasi, dukungan, atau sumber daya lainnya bagi para pengikutnya untuk mencapai tujuan-tujuan. Menurut teori jalur tujuan, apakah seorang pemimpin harus mengarahkan atau mendukung, atau harus memperlihatkan beberapa perilaku lainnya, bergantung pada analisis yang rumit atas situasi. Teori ini memprediksikan:

- a. Kepemimpinan yang mengarahkan (*directive leadership*) akan menghasilkan kepuasan yang lebih tinggi pada tugas yang bersifat ambigu atau penuh tekanan dibandingkan pada tugas- tugas yang terstruktur dan ditata dengan baik.
- b. Kepemimpinan yang mendukung (*supportive leadership*) akan menghasilkan kinerja dan kepuasan yang tinggi ketika para pekerja mengerjakan tugas yang terstruktur.
- c. Kepemimpinan yang mengarahkan (*directive leadership*) lebih cenderung dipandang sebagai faktor yang mubazir jika berada antara para pekerja yang memiliki kemampuan yang tinggi atau pengalaman yang luas.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Rusdy A. Rifai dalam Purwanto (2017) :

- a. Kelebihan Kemampuan

Pemimpin harus identik dengan kesanggupan untuk melaksanakan sesuatu melebihi orang lain, dengan mana pemimpin dapat mempengaruhi segala kegiatan yang dilakukan dalam organisasi atau perusahaan yang sedang dipimpin sehingga perusahaan tersebut mencapai tujuannya dan menghabiskan dan menghasilkan profit yang maksimal dan kebutuhan karyawan pun akan terpenuhi dengan tercapainya tujuan perusahaan.

- b. Ketegasan

Mampu memecah masalah dengan cepat dan cakap.

c. Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri yang didukung oleh kecerdasan, ilmu pengetahuan dan pengalaman.

d. Adanya Inisiatif

Dalam berfikir jauh kedepan, selalu menginginkan kemajuan dan cara-cara yang baru.

4. Indikator kepemimpinan

Menurut Pamungkas (2011) dalam Prayudi (2017) indikator-indikator kepemimpinan yaitu :

a. Peduli dan Menghargai

Dengan adanya rasa peduli dan menghargai kepada karyawan, tentu akan menjadi suatu motivasi dalam meningkatkan semangat kerja. pujian dan penghargaan sekecil apapun akan membuat karyawan merasa dihargai. Alhasil kemajuan semangat kerja akan meningkat.

b. Integritas

Integritas berarti melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang pemimpin katakan. Integritas membuat karyawan percaya bahwa pemimpin dapat diandalkan dan mampu membawa karyawan ke posisi teratas. Integritas adalah penepatan janji-janji pemimpin.

c. Bijaksana

Seorang pemimpin yang bijaksana dapat mengubah sisi karyawan menjadi suatu kekuatan positif yang dapat memajukan perusahaannya.

d. Memberi Arahan dan Dukungan

Pemimpin merupakan mereka yang bisa memberikan arahan dan dukungan yang dibutuhkan karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Memberikan arahan dan dukungan berarti memberikan perhatian dalam apa yang dilakukan karyawan, memberikan nasehat dan arahan pada keadaan yang sulit.

e. Bersikap Adil

Sikap pemimpin ini sangat penting agar setiap karyawan tau bahwa mereka tidak dinomorduakan dan masing-masing dari mereka adalah penting. Bersikap adil yang dimaksud adalah memberikan perhatian, perlakuan yang adil, yang sepatutnya kepada setiap karyawan.

C. Motivasi

1. Definisi

“Motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan. Kita akan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan” (Robbins dan Judge, 2015).

Selanjutnya definisi motivasi menurut Sedarmayanti (2017) “Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negative, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja”.

Menurut Hafidzi, dkk. (2019) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Berdasarkan penjelasan dari ketiga pakar tersebut, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai dorongan atau sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku tertentu.

2. Teori Motivasi

a. Teori Motivasi 2 Faktor

Menurut Robbins & Judge (2015) teori 2 faktor Frederick Herzberg mengusulkan bahwa faktor-faktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Herzberg yakin data menunjukkan bahwa lawan dari kepuasan bukanlah ketidakpuasan, seperti yang selama ini diyakini. Menghilangkan karakteristik yang tidak memuaskan dari pekerjaan belum tentu membuat pekerjaan itu lebih memuaskan.

Herzberg percaya bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu para manajer yang berusaha menghilangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor murni (*hygiene factor*) ketika faktor-faktor ini memadai, orang tidak akan puas tetapi mereka juga tidak termotivasi. Kondisi seperti mutu pengawasan, gaji, kebijakan

perusahaan, kondisi fisik kerja, hubungan dengan orang lain dan keamanan pekerjaan dikategorikan sebagai faktor murni.

3. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:146) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

4. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Robbins & Judge (2015) yaitu :

- a. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab merupakan sikap yang harus dimiliki oleh karyawan.

Jika rasa tanggung jawabnya besar, maka kemungkinan semangat kerja dari para karyawan akan baik dan meningkat.

b. Kreativitas

Tanda jika seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, maka karyawan akan berkreaitivitas sebanyak mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya.

c. Ketekunan

Ketekunan seorang karyawan dalam bekerja merupakan poin penting dalam peningkatan semangat kerjanya. Semakin tekun karyawan, maka akan semakin cepat suatu tujuan tercapai.

d. Intensitas

Intensitas atau keterlibatan tenaga kerja karyawan merupakan salah satu sikap yang dapat menjadi indikator meningkatnya semangat kerja. Jika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat maka semangat kerjanya berarti baik.

e. Dukungan

Dukungan dari orang lain untuk seorang karyawan bekerja dengan baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh karyawan.

D. Kepuasan Kerja

1. Definisi

Menurut Robbins dan Judge (2015:46) “Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang

pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya”.

Sedangkan definisi kepuasan kerja menurut Hamali (2016:202) “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

“Kepuasan kerja merupakan dorongan hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting” (Kaswan,2017).

Dari penjelasan ketiga pakar diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah rasa lega atau rasa menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuni oleh seorang pekerja tergantung dari sifat tugas pekerjaan yang dijalannya.

2. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Achmad, dkk. (2010) fungsi atau manfaat dari kepuasan kerja adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015) ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu :

a. Pekerjaan Yang Menantang

Pekerjaan yang biasa saja atau cenderung membosankan dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

b. Kondisi Yang Mendukung

Kondisi perusahaan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Jika kondisi di perusahaan kurang baik, maka besar kemungkinan para karyawan akan cepat merasa lelah dengan pekerjaan yang dijalani.

c. Gaji/Upah Yang Pantas

Gaji/upah yang sesuai dapat memberikan kepuasan para karyawan, jika karyawan mendapatkan gaji yang tidak sesuai maka karyawan tidak akan memiliki semangat dan dedikasi untuk pekerjaannya.

d. Kesesuaian Dengan Pekerjaan

Para karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Hal itu karena karyawan sudah terbiasa dan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan cepat.

e. Rekan Kerja Yang Mendukung

Para karyawan biasanya memiliki semangat untuk bekerja jika mereka sudah akrab dengan rekan kerja di perusahaan.