

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM (Sumber Daya Manusia) juga merupakan kunci untuk menentukan perkembangan perusahaan itu sendiri. Pada hakikatnya, SDM yang dipekerjakan di sebuah organisasi berperan sebagai pemikir, penggerak, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Susan, 2019).

Tujuan suatu organisasi dipengaruhi oleh semangat kerja. Jika semangat kerja rendah, maka akan menghambat organisasi tersebut (Masharyono, 2015). Semangat kerja sering kali membuat dampak pada produktivitas pegawai secara langsung dan tidak langsung. Apabila pegawai baik dalam peran dan kemampuan yang dimiliki maka produktivitas dan semangat kerja pun akan meningkat (Erdogan & Celik, 2016). Dari hal tersebut, dapat dikatakan bahwa salah satu tolok ukur suatu organisasi atau perusahaan berada ditangan produktivitas dan semangat sumber daya pegawai yang dapat meningkatkan keberhasilan pada tim kerja (Masharyono, Sumiyati, 2016). Semangat kerja merupakan minat dan bukti keseriusan seseorang dalam mengerjakan sebuah pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Hasibuan, 2018).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah faktor karakteristik pekerjaan. Semangat kerja pegawai yang rendah akan menyebabkan buruknya kualitas produktivitas kerja, sehingga terjadinya penghambatan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut mencerminkan bahwa organisasi dapat dikatakan berhasil dan tercapainya kepuasan kerja pegawai apabila karakteristik pekerjaan yang dihadapi sehari-hari oleh pegawai berjalan dengan baik, maka dari itu karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Masharyono, 2015). Seorang pegawai yang memiliki karakteristik pekerjaan yang baik cenderung menganggap suatu pekerjaan sebagai sesuatu yang berharga, bermanfaat dan sangat diperlukan (Hsu & Liao, 2016). Semangat kerja menjadi salah satu masalah utama dalam kesuksesan suatu perusahaan. Pegawai dengan semangat kerja yang rendah memiliki motivasi yang buruk, jumlah absen yang tinggi, keinginan untuk berhenti yang cukup tinggi, dan penurunan produktivitas. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan perlu memperbaiki karakteristik pekerjaan agar pegawai merasa puas dalam bekerja dan kemudian terciptanya semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan (Nurhidayat, 2020).

Jika pegawai terlibat dalam keputusan yang meningkatkan otonomi dan kontrol terhadap karakteristik pekerjaan, pegawai akan menjadi lebih termotivasi, berkomitmen, puas dengan pekerjaan, serta semangat kerja mereka akan meningkat secara signifikan (Robbins & Judge, 2016). Karakteristik pekerjaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, dimana dalam Anggraini & Mulyana (2020) hasil penelitian menunjukkan

bahwa terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan semangat kerja. Arah hubungan yang positif menjelaskan jika semakin tinggi nilai dari variabel karakteristik pekerjaan maka akan semakin tinggi pula nilai dari variabel semangat kerja, sebaliknya apabila nilai dari variabel karakteristik pekerjaan rendah maka nilai dari variabel semangat kerja pada pegawai pun akan menurun. Prastyowati (2016) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, seorang pegawai yang mempresepsikan secara positif menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting dan bermakna serta dapat mempengaruhi kehidupan maupun pekerjaan orang lain dan mereka bebas menentukan cara untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga pegawai akan bekerja lebih giat dan memiliki semangat kerja yang tinggi

Selain karakteristik pekerjaan, faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai salah satunya adalah budaya organisasi. Fahmi, (2010:47) menyatakan budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai dan manajer perusahaan. Budaya organisasi yang melingkupi kebijakan perusahaan, proses pemecahan masalah baik internal maupun eksternal, komunikasi antar sumber daya manusia, sistem informasi yang didapatkan, sampai fasilitas yang disediakan perusahaan dianggap sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan juga perilakunya di dalam suatu perusahaan. Semangat kerja pegawai juga dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, kerjasama, dan tanggung jawab

dalam menyelesaikan pekerjaan (Larasati & Belinda, 2017). Hasil penelitian Megawati (2019) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, artinya perlu suasana kerja yang representatif bagi para pegawai, pengadaan sarana dan prasarana yang lebih memadai yang sesuai dengan kebutuhan nyata organisasi, misalnya pengadaan komputer yang lebih canggih, ruangan kerja yang ber-AC, dan lain sebagainya. Menurut Jauhari (2015) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, yaitu diperlukan lingkungan kerja yang baik antara pemimpin dengan pegawai atau hubungan antar pekerja, melalui pemimpin yang transparan kepada bawahannya, pemimpin yang mampu menekan konflik yang terjadi antar pegawai, mampu mengkolaborasikan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan meningkatkan kepedulian pemimpin terhadap kesejahteraan bawahannya.

Selain itu, penelitian dari Andika (2014) mengatakan pula bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian dari Prijatna (2019) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, yang dibuktikan adanya budaya organisasi yang baik menghasilkan tingginya semangat kerja. Selanjutnya, penelitian dari Kumala (2015) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, artinya dengan adanya budaya organisasi yang dilaksanakan sebagai prinsip dalam bekerja maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai. Dengan adanya budaya yang kuat,

perusahaan dapat menciptakan suasana yang kondusif, sehingga pegawai semakin bersemangat dalam bekerja dan terciptanya kualitas kerja yang baik. Hal ini merupakan kunci keberhasilan dari suatu perusahaan.

Selain budaya organisasi, semangat kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja. Utamajaya & Sriathi (2015) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Peningkatan tingkat motivasi yang diberikan kepada pegawai dalam pelaksanaan tugas akan menambah semangat kerja karena hampir seluruh pegawai akan termotivasi dengan tugas serta pekerjaannya. Pegawai bekerja disebabkan karena mereka ingin terpenuhinya kebutuhan primer atau sekunder dan kebutuhan lainnya. Harapannya ialah agar kebutuhan primer atau utama mereka dapat dipenuhi dengan maksimal. Maka, mewujudkan hal ini setiap pegawai harus memiliki jiwa semangat yang membara, karena relevansi antara semangat kerja dan motivasi ini sebagai pendorong mereka untuk mempertahankan konsistensi semangatnya dan merasa tidak bosan dalam bekerja sehari hari (Jufrizen, 2018).

Menurut Siagian (2015), yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya. Adapun indikator motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2017) meliputi yaitu : 1) kerja keras, yaitu melakukan

kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki, 2) orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut, 3) tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik, 4) orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas, 5) usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan, 6) ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh- sungguh, 7) rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan, dan 8) pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, artinya setiap individu dari pegawai yang telah termotivasi dengan baik maka pertumbuhan atau peningkatan semangat kerja pun akan semakin baik (Mulya,dkk, 2019). Hasil penelitian dari Sari (2020) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Dengan adanya pemberian motivasi, maka seseorang (pegawai/karyawan) dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Di sisi lain bagi seorang pimpinan di dalam suatu organisasi sangat dituntut kemampuannya untuk dapat memberikan motivasi kepada bawahannya dengan tujuan agar bawahannya tersebut mau bekerja dengan penuh semangat. Bila pemimpin tidak mampu memberikan motivasi secara efektif kepada bawahannya, maka secara obyektif harus diakui pula bahwa

sulit sekali mengarapkan para pegawai untuk mau bekerja dengan penuh semangat dan memiliki kesadaran pada dirinya sendiri (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Kantor Desa Pemogan merupakan instansi pemerintahan Desa yang beralamat di Jalan Raya Pemogan No. 1, Br. Dalem, Pemogan Denpasar. Tugas dari instansi pemerintahan ini menjalankan pemerintahan Desa, luas wilayah Desa Pemogan 971.00 Ha, jumlah penduduk Desa Pemogan berjumlah 23.439 penduduk, jumlah dusun/lingkungan dalam Desa adalah 17 Dusun. Data lembaga Kemasyarakatan terdiri dari BPD dan LPM.

Data absensi pegawai pada Kantor Desa Pemogan Denpasar dapat disajikan pada Tabel 1.1



Tabel 1.1
Daftar Absensi Pegawai
Pada Kantor Desa Pemogan Denpasar
Bulan Januari – Desember 2020

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir	Jumlah Hari Hadir	Persentase Absensi (%)
1	2	3	4=2 x 3	5	6= 4 - 5	7 = (5 ÷ 4) x 100%
Januari	37	21	777	30	747	3,9%
Februari	37	17	629	27	602	4,3%
Maret	37	20	740	28	712	3,8%
April	37	21	777	25	753	3,2%
Mei	37	17	629	25	604	3,9%
Juni	37	21	777	23	754	3,0%
Juli	37	21	777	32	745	4,1%
Agustus	37	19	703	29	674	4,1%
September	37	19	703	24	679	3,4%
Oktober	37	21	777	26	751	3,3%
November	37	21	777	24	753	3,0%
Desember	37	22	814	30	784	3,7%
Jumlah Rata-rata		240	8880	323	8558	43,70%
		20	740	26,9	713,1	3,64%

Sumber : Kantor Desa Pemogan Denpasar (2021)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2020 absensi pegawai terjadi setiap bulan, bahkan tingkat absensi rata-rata diatas 3% yaitu 3,64% pada tahun 2020. Mengacu pada teori yang diungkapkan oleh Kuna Winaya (2000:15) yang mengungkapkan bahwa tingkat absensi dianggap baik atau rendah jika persentasi 2-3% perbulan, jika lebih dari 3% dianggap tingkat absensinya kurang baik atau tinggi. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa tingkat absensi pegawai pada Kantor Desa Pemogan dikategorikan masih cukup tinggi, karena berada diatas standar tersebut.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada pegawai Kantor Desa Pemogan, ada pun masalah yang dihadapi. Beberapa pegawai masih

memiliki semangat kerja yang kurang baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi kurang baik atau cukup tinggi, tingkat absensi banyak disebabkan oleh adanya ijin untuk upacara adat, dan masih ada beberapa pegawai yang bersantai pada saat jam kerja ataupun tidak menerapkan SOP yang sudah ditentukan. Selama ini, pegawai merasa kurang adanya motivasi kerja, dapat dilihat dalam bentuk komunikasi yang kurang baik antara atasan dengan pegawai dan rekan sesama pegawai, jika komunikasi berjalan baik maka semangat pegawai bekerja pun akan baik karena didorong oleh rasa bahagia dan nyaman. Terdapat kurang variatifnya jenis pekerjaan yang menyebabkan pegawai merasa jenuh terhadap pekerjaannya. Hal itulah yang menyebabkan semangat kerja pegawai menurun.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Desa Pemogan Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Desa Pemogan Denpasar?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Desa Pemogan Denpasar?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Desa Pemogan Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Desa Pemogan Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Desa Pemogan Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Desa Pemogan Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Kegunaan Teoritis

Untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Hal ini dilakukan dengan melakukan pengujian secara empiris pengaruh karakteristik pekerjaan, budaya, organisasi, dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Desa Pemogan Denpasar.

- 2) Kegunaan Praktis

Penelitian ini disajikan untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis tentang semangat kerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya serta dampaknya di Kantor Desa Pemogan Denpasar. Selain itu penelitian ini juga digunakan untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh pada saat perkuliahan dan membandingkan dengan kenyataan yang ada dilapangan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi sebagai bahan pertimbangan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal-Setting Theory Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. *Goal-Setting Theory* menekankan bahwa krusialnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

2.1.2 Karakteristik Pekerjaan

2.1.2.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung-jawab dan macam-macam tugas yang

diemban karyawan (Porter, 2015). Menurut Kardilla (2016:51) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan. Program pemerdayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali. Karakteristik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan (Maulina, 2020). Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik.

Haryono (2018:116) mengemukakan di dalam jurnalnya, pekerjaan dirancang untuk memanfaatkan karakteristik pekerjaan yang penting dan cenderung diterima dengan positif oleh karyawan-karyawan. Karakteristik pekerjaan dapat membantu membedakan antara pekerjaan yang “baik” dan pekerjaan yang “buruk”. Banyak pendekatan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas mencerminkan usaha untuk meluaskan satu karakteristik pekerjaan atau lebih.

Berdasarkan dari beberapa penjelasan di atas, maka dapat dinyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya yang ada dalam semua pekerjaan dalam pelaksanaannya.

2.1.2.2 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Kardilla (2016:53) menyatakan bahwa indikator karakteristik pekerjaan yaitu sebagai berikut:

- a) Kemampuan, adalah kapasitas individu dalam mengerjakan tugas. Dalam hal ini, kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan intelektual, kfisik, dan emosional.
- b) Minat, adalah kecenderungan seseorang terhadap suatu hal. Minat terhadap pekerjaan ditunjukkan melalui keterkaitan terhadap pekerjaan yang dilakukan, antusiasme dalam bekerja, dan perasaan senang ketika bekerja.
- c) Nilai, adalah gagasan, ide, atau pandangan yang dimiliki seseorang. Nilai yang dimaksud peneliti adalah nilai yang dianut karyawan pada saat kerja.
- d) Sikap sebagai determinasi perilaku, karena mereka berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi.

Selain itu, Hasibuan (2016:47) menyatakan bahwa indikator dari karakteristik pekerjaan adalah :

- a) Otonomi adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat *schedule* pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan
- b) Variasi pekerjaan adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan

- pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan
- c) Identitas tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan
 - d) Signifikansi tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya.
 - e) Umpan balik adalah suatu tingkatan dimana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Wardiah (2016:196) menjelaskan bahwa Budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2018), budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*asssumptions*), atau norma-norma yang telah lama

berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Edison dkk (2016:119), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Mangkunegara (2015: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dianut oleh para anggota yang dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

2.1.3.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison, dkk., (2017;129) adapun indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a) Kesadaran diri, yaitu anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka.
- b) Keagresifan, yaitu anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis.

- c) Kepribadian, yaitu anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.
- d) Performa, yaitu anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisien.
- e) Orientasi tim, yaitu anggota organisasi melakukan kerjasama baik serta melakukan komunikasi dan koodinasi yang efektif.

Selain itu, ada tujuh indikator budaya organisasi (Jamaluddin, dkk, 2017) yaitu sebagai berikut:

- a) Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko Pegawai
Yaitu memiliki dorongan untuk terus berinovasi seperti berkreaitivitas dalam melakukan pekerjaannya serta berani mengambil risiko dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya.
- b) Perhatian Terhadap Detail Pegawai
Yaitu memiliki perhatian terhadap detail dalam melaksanakan pekerjaannya seperti memperhatikan posisi kecermatan, menganalisis, dan perhatian pada setiap rincian pekerjaan.
- c) Berorientasi Pada Hasil Pegawai
Mampu mencapai target atau hasil yang telah ditentukan serta mampu mememanajemen pekerjaannya, yang dimana hasil pekerjaan tersebut berfokus pada hasil yang ingin dicapai.
- d) Berorientasi Kepada Manusia Pegawai

Yaitu memberikan pelayanan yang baik kepada orang yang dilayani. Hal tersebut akan sangat berdampak baik kepada orang yang dilayani dan untuk pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

e) Berorientasi Sesama Tim Pegawai

Memiliki hubungan yang baik sesama anggota sehingga mampu bekerja sama dengan baik sesama anggota dalam menyelesaikan pekerjaan.

f) Agresif Pegawai

Yaitu memiliki inisiatif sendiri apa yang seharusnya dikerjakan tanpa harus menunggu perintah pimpinan agar dapat mengefesiensikan waktu pekerjaan.

g) Stabil Pegawai

Yaitu memiliki dorongan untuk terus berprestasi dengan memberikan hasil kerja yang memuaskan untuk meningkatkan kinerja bukan menjadikan kinerja menurun dan tidak memiliki motivasi untuk berprestasi.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi adalah dorongan yang menjadi daya penggerak dalam menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka turut bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Edy Sutrisno (2016: 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali

diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Kadarisma (2012:278) motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Siagian (2015), yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.

Jadi berdasarkan beberapa teori di atas dapat peneliti simpulkan bahwa motivasi adalah pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka serta meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan. Motivasi dapat timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda-beda untuk mencapai tujuannya.

2.1.4.2 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:145), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi,

kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

- a) Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
- b) Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
- c) Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu
- d) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Adapun indikator motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2018) meliputi yaitu :

- a) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- b) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- c) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- d) Orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.

- e) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- f) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh- sungguh.
- g) Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- h) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

2.1.5 Semangat Kerja

2.1.5.1 Pengertian Semangat Kerja

Dalam kehidupan organisasi, semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam usaha kerja sama kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam kelompok tersebut. Karena itulah setiap perusahaan perlu melakukan penilaian semangat kerja karyawan, hal ini diperlukan guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Semangat kerja sering kali membuat dampak pada produktivitas pegawai secara langsung dan tidak langsung. Mempertahankan semangat kerja untuk tetap pada tingkat yang tinggi merupakan salah satu tugas yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika seorang pegawai menciptakan peran dan kemampuan yang bagus, maka dampak terhadap semangat kerja pun akan meningkat (Erdogan&Celik, 2016).

Semangat kerja merupakan minat dan bukti keseriusan seseorang dalam mengerjakan sebuah pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Hasibuan, 2018). Selain itu

menurut Sondang P. Siagian (2018) menyatakan bahwa semangat kerja adalah “Sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.”

Dari beberapa definisi di atas, dapat peneliti tegaskan bahwa pada dasarnya semangat kerja adalah suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga dapat bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik.

2.1.5.2 Indikator Semangat Kerja

Jauhari (2015:184) menyatakan bahwa indikator dari semangat kerja pegawai seperti berikut ini:

a) Kegairahan kerja/antusias

Kegairahan kerja ialah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

b) Kedisiplinan kerja

Adalah suatu sikap dan perilaku/perbuatan yang sesuai dengan aturan kantor, baik tertulis maupun tidak tertulis.

c) Ketelitian kerja

Adalah kecermatan pegawai didalam menjalankan pekerjaannya supaya tidak mengalami kekeliruan/kesalahan, sehingga hasilnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan

d) Kerjasama

Adalah keadaan di mana terdapat suasana bekerja secara ber-sama-sama yang selaras dan tetap untuk memperoleh kegunaan yang sebesar-besarnya dari faktor kerja.

Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (2010 : 427), diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Produktivitas Karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya 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) Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Tidak menunda pekerjaan
- 3) mempercepat pekerjaan

b) Tingkat Absensi

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu :

- 1) Cuti
- 2) keterlambatan

3) Alfa

4) Sakit

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, ketidaktegangan bekerja, dan hal-hal lainnya. Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :

- 1) Kepuasan Kerja
- 2) Ketenangan dalam bekerja
- 3) Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
- 4) Hubungan kerja yang harmonis

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Peneliti	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan
1	Prastyowati. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.	Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama sama menggunakan variabel X karakteristik pekerjaan dan semangat kerja sebagai variabel Y	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian
2	Masharyono. (2015). Pengaruh Job Characteristics terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survey pada Pegawai PNS di Lingkungan Disparbud Jabar)".	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.	Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama sama menggunakan variabel X karakteristik pekerjaan dan semangat kerja sebagai variabel Y	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian

3	Putra. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Guru Pada Mts Al-Huda Pekanbaru.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.	Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama sama menggunakan variabel X budaya organisasi dan semangat kerja sebagai variabel Y	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian
4	Megawati. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.	Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama sama menggunakan variabel X budaya organisasi dan semangat kerja sebagai variabel Y	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian
5	Larasati. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada: Pt. Perkebunan Nusantara Ii Tanjung Morawa).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.	Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama sama menggunakan variabel X budaya organisasi dan semangat kerja sebagai variabel	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian

			Y	
6	Selvy, R.(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt Berkah Trijaya Indonesia (Bo Padang) (Doctoral Dissertation, Universitas Andalas).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.	Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama sama menggunakan variabel X budaya organisasi dan semangat kerja sebagai variabel Y	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian
7	Mashariono. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.	Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama sama menggunakan variabel X motivasi dan semangat kerja sebagai variabel Y	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian
8	Sumiati. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.	Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama sama menggunakan variabel X motivasi dan	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu

	Perdagangan Kota Cilegon.		semangat kerja sebagai variabel Y	penelitian
9	Bachtiar. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Divisi Produksi Karyawan Pada Pt. Utama Gas Multi Perkasa Cabang Serang.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan	Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama sama menggunakan varibel X motivasi dan semangat kerja sebagai variabel Y	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian
10	Kasman. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi pada DPPKB Kota Banjar).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.	Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sama sama menggunakan varibel X motivasi dan semangat kerja sebagai variabel Y	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah lokasi dan waktu penelitian