

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah organisasi yang sangat diperlukan untuk menunjang setiap aktivitas organisasi. Sumber daya manusia diharuskan untuk terus-menerus mengembangkan diri secara proaktif agar organisasi bisa bertahan dan bersaing dalam persaingan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama. Faktor teknologi saja tidak cukup, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga yaitu harus mengutamakan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang menduduki posisi sebagai atasan ataupun bawahan merupakan faktor penting dan salah satu kunci kesuksesan dalam setiap organisasi. Jika tidak ada atasan, maka tidak ada yang mengatur jalannya organisasi begitu juga sebaliknya, jika tidak ada bawahan, maka atasan akan sulit untuk menjalankan organisasi.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan

yang diinginkan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar merupakan bidang yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang komunikasi dan informatika untuk membantu pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan Negara, maka instansi perlu memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi setinggi mungkin.

Menurut Kaswan (2017:189) “Moral atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim”. Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif dan suportif terhadap visi dan misi tim. Busro (2018:327) mengartikan semangat kerja adalah kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai 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.

Menurut Rafferty (2017) Kepemimpinan Transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan. Gaya Kepemimpinan Transformasional menurut Yukl (2016) menyatakan bahwa para pemimpin Transformasional membuat para pengikut menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi. Untuk dapat menyelesaikan permasalahan dalam perusahaan diperlukan pemimpin yang handal dalam mengatur karyawannya agar pekerjaan dalam perusahaan berjalan dengan baik

Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Hasibuan, 2016) lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang diembankan. Menurut Sarwoto dalam (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment); dan Suasana

kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non - Physical Working Environment). Menurut (Sedarmayanti, 2017), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Didalam menciptakan lingkungan kerja fisik agar dapat meningkatkan aktivitas organisasi, maka diperlukan pengaturan lingkungan kerja fisik seperti: ruangan, penerangan, keadaan udara, warna, kebisingan, kebersihan, dan keamanan

Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar adalah salah satu instansi pemerintah di Kota Denpasar. Sebanyak 83 pegawai yang terdiri dari sekretaris, kepala bidang, kepala sub bidang, kepala sub bagian dan staff, bidang-bidang ini memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang bervariasi sehingga dibutuhkan SDM yang berkualitas dan bersemangat tinggi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Banyaknya tanggung jawab dan beban kerja yang tinggi akan membuat pegawai tidak semangat dalam bekerja.

Dari dahulu hingga sekarang tingkat keberhasilan suatu instansi pada suatu organisasi dapat dilihat dari beberapa aspek penting, salah satu aspek yang terpenting adalah dari bagian semangat kerja. Semangat kerja sangat penting bagi suatu organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itu semangat kerja sangat berpengaruh penting dalam organisasi.

Hasil dari observasi kepemimpinan transformasional , permasalahan-permasalahan yang sering terjadi pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik seperti masih rendahnya kualitas tugas yang diberikan pimpinan kepada pegawainya sehingga tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak tersampaikan sebagaimana mestinya, adanya pegawai yang tidak mengerti mengenai arahan-arahan yang diberikan oleh pimpinan, hal ini disebabkan karna masih kurangnya pimpinan dan bawahan mengadakan pertemuan baik secara formal maupun informal yang nantinya hal tersebut secara tidak langsung dapat menstimulus / menggiatkan pimpinan /bawahan mengenai keinginan masing-masing pihak. Masih kurangnya kesempatan dari pimpinan untuk mengadakan pertemuan rutin sebagai sarana evaluasi kerja masing-masing pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan bahwa beberapa fenomena motivasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar sebagai berikut: (1) masih ada pegawai yang bermalas - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja (2) masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya (3) jika ada kesalahan dalam bekerja pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, (4) masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya

Berbagai cara akan dilakukan suatu instansi atau organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan

lingkungan kerja fisik yang kondusif. Dewasa ini terdapat faktor penting lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor kepemimpinan. Bahwa kepemimpinan seorang pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan Instansinya dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dengan model kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik tersebut turut mendorong perkembangan Instansi sehingga bisa tetap konsisten dan eksis sampai saat ini, namun dalam perkembangannya model kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik yang ada belum mampu membantu menjaga konsistensi kinerja dari para pegawainya.

Berikut ini merupakan uraian indikator yang menunjukkan bahwa terdapat permasalahan pada semangat kerja yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 pegawai dengan berpedoman pada indikator semangat kerja.

**Tabel 1.1 Semangat Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar**

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS	Jumlah
1	Pegawai hadir sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0	2	4	4	0	10
2	Pegawai mengerjakan pekerjaan yang ditentukan	2	2	2	4	0	10
3	Pegawai meninggalkan pekerjaan sesuai jam yang ditentukan	1	2	2	5	0	10
4	Pegawai mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku	3	2	2	3	0	10
5	Pegawai berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	1	2	2	3	2	10
Jumlah		7	10	12	19	2	50

Sumber : Hasil wawancara pegawai Dinas Kominfo Kota Denpasar 2022

Keterangan:

- STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1
- TS = Tidak Setuju diberi skor 2
- R = Netral diberi skor 3
- S = Setuju diberi skor 4
- SS = Sangat Setuju diberi skor 5

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jawaban pegawai adalah cenderung berada pada skor tidak setuju, sehingga hal ini mengindikasikan ada pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah dan perlu diketahui penyebabnya berdasarkan indikator – indikator yang sesuai. Motivasi pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar terdapat permasalahan, dari hasil observasi terdapat masih adanya pegawai yang melanggar peraturan seperti meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja, tentunya ini tidak sesuai dengan indikator motivasi George dan Jones (2017:175) yaitu pegawai selalu menanti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja fisik di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar juga terdapat permasalahan, dari hasil wawancara pegawai yaitu penerangan yang masih redup, serta suhu ruangan yang tidak dingin dikarenakan kondisi air conditioner masih versi lama, pendapat ini didukung dari indikator (Ahyari 2017:149).

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini akan menguji pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar?

- 2) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar?
- 3) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu.

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja pegawai.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan kelengkapan teoritis ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian yang berkaitan dengan motivasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja. Pada penelitian ini diharapkan pula nantinya dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

## 2) Kegunaan Praktis

Pada penelitian ini dapat menjadi referensi atau bahan pertimbangan terutama bagi Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik kota Denpasar dalam hal merumuskan kebijakan terutama yang berkaitan dengan semangat kerja sehingga instansi dapat mencapai tujuan secara optimal.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan (*goal setting theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1691. Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah bahwa seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan (Yusuf, 2018).

Menurut (Efri, dkk 2017) *goal setting theory* pencapaian sasaran sangat spesifik jika dilihat dari tingkat kesulitan didalam pencapaian sasaran serta umpan baliknya karena didalam pencapaian mempunyai standar performa yang tinggi. Teori penentuan tujuan mengisyaratkan bahwa seseorang individu berkomitmen pada tujuan tersebut yang berarti seseorang individu memutuskan untuk tidak merendahkan atau mengabaikan tujuan tersebut. Berdasarkan perilaku, ini berarti bahwa seseorang individu yakin ia bisa mencapai tujuan tersebut dan ingin mencapainya. Menurut (Yusuf, 2018) Teori penetapan tujuan berkaitan dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Stimulasi intelektual berarti pemimpin mendorong upaya pengikut untuk menjadi inovatif dan kreatif sehingga dapat menyelesaikan masalah lama dengan perspektif baru. Pertimbangan individual dalam hal ini pemimpin memberikan perhatian khusus terhadap

kebutuhan masing – masing individu untuk dapat berkembang dan berprestasi dengan bertindak sebagai mentor, pelatih, ataupun fasilitator.

Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya

### **2.1.2 Semangat Kerja**

#### **1) Pengertian Semangat Kerja**

Menurut Kaswan (2017:568), bahwa “Semangat atau kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Antara lain besarnya kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman, motivasi, promosi dan salah satu faktor lain yang dapat memberikan motivasi dalam pelaksanaan tugas, yaitu lingkungan kerja”. Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Kaswan (2017:189) menjelaskan bahwa “Semangat pegawai sebenarnya perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer atau pemimpin, lingkungan kerja dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai”. Semangat kerja pegawai memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya.

Busro (2018:327) mengartikan semangat kerja adalah kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan

unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

- 1) Adanya semangat kerja yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.
- 2) Adanya semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi absensi.
- 3) Adanya semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja, karena karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan teliti dan lebih berhati – hati.

## **2) Faktor-faktor Semangat Kerja**

Menurut Nitisemito (2007:13) yang di kutip Siswanto busro (2018:326) menyatakan faktor – faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu:

- 1) Kepemimpinan, merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar melaksanakan pekerjaan dalam hal mencapai tujuan.
- 2) Motivasi, merupakan dorongan terhadap seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.
- 3) Komunikasi, merupakan proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain.
- 4) Hubungan manusia, merupakan keseluruhan hubungan baik formal maupun informal untuk menciptakan keharmonisan.
- 5) Partisipasi, merupakan pemberian kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam penyampaian saran dan pendapat guna kemajuan perusahaan.

- 6) Lingkungan fisik, merupakan sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam penyelesaian tugas.
- 7) Kompensasi, merupakan balas jasa yang dinilai dengan uang serta memiliki kecenderungan diberikan secara tetap.
- 8) Kesehatan dan keselamatan, merupakan lingkungan yang aman dan sehat bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

### 3) Indikator-indikator Semangat kerja

Menurut Tohardi (2017: 427) semangat kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

- 1) Tingkat absensi pegawai merupakan tingkat kehadiran pegawai yang menunjukkan tinggi rendahnya semangat kerja pegawai.
- 2) Melaksanakan pekerjaan tepat waktu merupakan seluruh pekerjaan yang diselesaikan tepat pada waktunya oleh pegawai.
- 3) Tidak meninggalkan tempat kerja pada waktu kerja.
- 4) Melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi atasan dimana pegawai selalu melakukan pekerjaan sesuai perintah atasan.
- 5) Kepuasan terhadap pembagian tugas adalah rasa puas pegawai dalam pembagian tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu, sehingga indikator yang digunakan dalam variabel semangat kerja adalah menggunakan teori dari Busro: adanya semangat kerja yang tinggi, mengurangi risiko kecelakaan kerja, karena

karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan teliti dan lebih berhati – hati.

#### **4) Tujuan dan manfaat Semangat kerja**

Alex S. Nitisemito 2017 mengatakan bahwa tujuan dan manfaat semangat kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas yang lebih baik. Sehingga instansi atau organisasi perlu menimbulkan semangat kerja karyawan yang tinggi, akan mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, sementara apabila semangat kerja rendah maka produktivitas juga rendah. Indikasi turunnya semangat kerja antara lain: 1 Rendahnya produktivitas. 2 Tingkat absensi karyawan tinggi . 3 Tingkat perpindahan karyawan tinggi. 4 Tingkat keresahan yang tinggi. 5 Menimbulkan kegelisahan. 6 Tuntutan seringkali terjadi.

### **2.1.3 Motivasi**

#### **1) Pengertian Motivasi**

Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan bahwa beberapa fenomena motivasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar sebagai berikut: (1) masih ada pegawai yang bermalasan - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja (2) masih ada pegawai

mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya (3) jika ada kesalahan dalam bekerja pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, (4) masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya

Menurut Robbins dalam (Irviani & Fausi, 2018) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan, arahan, dan usaha terus menerus agas individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Stefan Invanko dalam (Hamli Arif Yusuf, 2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energy seseorang yang diarahkan untuk mencaoai suatu tujuan, yaitu sebagai berikut.

- 1) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Faktor - faktor motivasional antara lain, achievement (keberhasilan), recognition (pengakuan), work it self (pekerjaan itu sendiri), responsibility (tanggung jawab), advancement (pengembangan).
- 2) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan yang dikenal dengan teori hygiene factor yaitu faktor yang dapat menyebabkan ataupun mencegah ketidakpuasan. Faktor – faktor tersebut antara lain, supervisi teknik, hubungan antar pribadi, gaji, kondisi kerja, status, dan kebijaksanaan.

Kontribusi utama dari Herzberg adalah meningkatkan kepekaan manajer ataupun pemimpin organisasi terhadap fakta bahwa memperlakukan anggota organisasi secara baik semata belumlah cukup untuk memotivasi pegawai. Pemimpin organisasi harus memanfaatkan kemampuan, keterampilan dan bakat dari anggota organisasi melalui menantang dan mengairahkan dan memenuhi “sense of achievement recognition and growth”. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan yang membuat seseorang melakukan pekerjaan lebih giat dan antusias untuk mencapai hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Hasibuan (2000:145) yang di kutip (Sutrisno 2017) menyatakan pentingnya motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuassan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 4) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

## **2) Faktor-faktor Motivasi**

Menurut Herzberg dalam Siagian (2007) yang di kutip (Sutrisno 2017), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

1) Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa:

a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).

Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.

b. Kemajuan (*advancement*).

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.

c. Tanggung jawab (*responsibility*).

Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.

d. Pengakuan (*recognition*).

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.

e. Pencapaian (*achievement*).

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

2) Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup:

a. Administrasi dan kebijakan perusahaan

Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b. Penyeliaan

Tingkat kewajaran penyelia dirasakan yang oleh tenaga kerja.

c. Gaji

Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.

d. Hubungan antar pribadi

Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.

e. Kondisi kerja

Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan hal penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan perhatian sumber daya manusia seperti dimaksud sebagian besar ahli teori diarahkan untuk mencapai tujuan.

**3) Indikator-indikator Motivasi**

Menurut George dan Jones (2005:175) yang di kutip (Sutrisno, 2017) menyatakan bahwa variabel motivasi diukur dengan indikator sebagai berikut.

- 1) Arah perilaku adalah pegawai selalu menanti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Tingkat usaha adalah pegawai selalu berusaha untuk serius pada pekerjaan yang mereka lakukan.
- 3) Tingkat kegigihan pada saat pegawai melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan, pegawai akan berinisiatif memperbaiki menjadi lebih baik.

#### **4) Tujuan dan Manfaat Motivasi**

Menurut Hasibuan dalam (Kurniasari 2017) terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

#### **2.1.4 Gaya Kepemimpinan Transformasional**

##### **1) Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Rafferty (2017) Kepemimpinan Transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan. Gaya Kepemimpinan Transformasional menurut Yukl (2016) menyatakan bahwa para pemimpin Transformasional membuat para pengikut menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi. Untuk dapat menyelesaikan permasalahan dalam perusahaan diperlukan pemimpin yang handal dalam mengatur karyawannya agar pekerjaan dalam perusahaan berjalan dengan baik

Gunawan dan Netra (2017) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional cenderung memberikan perhatian lebih kepada para pengikutnya. Ljungholm (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan, manajer harus menunjukkan kepemimpinan

transformatif dan terlibat langsung dalam hubungan dengan karyawan mereka. Dewi dan Mujiati (2017) menyatakan gaya kepemimpinan transformatif adalah gaya kepemimpinan yang inspiratif, dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan dapat bertindak sebagai pemimpin yang efektif. Rahmi (2018) menyatakan bahwa pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformatif memberikan pengaruh kepada para pengikutnya untuk berpartisipasi dalam pencapaian tujuan, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Abu *et al.*, (2009) yang dikutip (Fauzi 2018) memberikan pedoman khusus dalam hal mengimplementasikan faktor pengaruh individu yang akan membantu memecahkan masalah dan meningkatkan gaya kepemimpinan transformatif, diantaranya yaitu:

- 1) Menggerakkan semua sumber daya sebagai kekuatan dalam organisasi.
- 2) Menciptakan perubahan atau perbedaan dalam kelompok dan organisasi terutama dalam hal pemecahan masalah.
- 3) Membesarkan *collega-subordinate*, untuk mencapai kesadaran yang besar dalam perannya pada organisasi.

## **2) Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan Transformatif**

Yulk dalam Wuradji (2016: 53) menyatakan bahwa ada beberapa faktor-faktor untuk gaya kepemimpinan transformatif, yaitu:

- 1) Mengembangkan visi dan misi yang jelas sehingga dapat dipahami dan diterima pengikutnya.
- 2) Mengembangkan strategi untuk merealisasikan visi yang telah ditentukan di awal.
- 3) Menjelaskan dan mempromosikan visi tersebut kepada pengikutnya.

- 4) Melakukan tindakan dengan rasa percaya diri dan berpikiran positif.
- 5) Melakukan eksperimen berkenaan dengan sikap percaya diri tersebut dihadapan pengikutnya.
- 6) Menggunakan keberhasilan yang telah dicapai untuk membangun rasa percaya diri.
- 7) Merayakan setiap keberhasilan yang tercapai.
- 8) Menggunakan tindakan yang bersifat simbolis dalam hal menekankan nilai-nilai kunci organisasi.
- 9) Menciptakan budaya kerja yang produktif.

### 3) Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sunyoto dan Burhanudin (2016: 110) menyatakan indikator gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut.

- 1) *Charismatic Leadership* adalah pemimpin yang dihormati dan dikagumi karena memiliki karisma, sehingga dengan karisma tersebut pemimpin dapat dengan mudah mengomunikasikan visi dan misi perusahaan kepada pengikut.
- 2) *Inspirational Leadership* adalah pemimpin yang memberikan inspirasi, secara emosional membangkitkan kondisi yang tidak lagi menggairahkan.
- 3) *Belief* adalah pemimpin yang memberikan kepercayaan, memiliki naluri yang kuat, dapat membuat keputusan tepat yang berdampak positif bagi perusahaan sehingga mampu bertindak dan menanamkan kepercayaan kepada para pengikutnya.

- 4) *Intellectual Stimulation* adalah pemimpin yang mampu mendorong pengikutnya untuk bertindak secara kreatif serta memunculkan ide – ide baru untuk menyelesaikan masalah.
- 5) *Individual Consideration* adalah pemimpin yang membaaur menjadi satu dengan pengikutnya dan memiliki sikap bersahabat.

### **2.1.5 Lingkungan Kerja Fisik**

#### **1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Hasibuan, 2016) lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sarwoto dalam (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment); dan Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non - Physical Working Environment). Menurut (Sedarmayanti, 2017), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Didalam menciptakan lingkungan

kerja fisik agar dapat meningkatkan aktivitas organisasi, maka diperlukan pengaturan lingkungan kerja fisik.

## 2) Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Robbins (2017) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

### 1) Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

### 2) Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

### 3) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi

kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

#### 4) Kualitas Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi.

Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai.

Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

### 3) Indikator-indikator Lingkungan Kerja Fisik

Ahyari (2016:149) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur baik atau tidaknya lingkungan kerja adalah:

#### 1) Penerangan di tempat kerja

Penerangan di tempat kerja memiliki peranan penting bagi pegawai dalam meningkatkan semangat, sehingga mereka dapat menunjukkan hasil kerja yang baik. Disini menunjukkan bahwa penerangan di tempat kerja cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

#### 2) Keadaan udara di tempat kerja

Di dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup. Dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang panas akan mengakibatkan semangat kerja yang menurun.

3) Tata warna di tempat kerja

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, dikarenakan tata warna di tempat kerja tersebut dapat mengubah suasana hati dari pegawai yang menentukan tingkat semangat pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaannya.

4) Tingkat kebisingan di tempat kerja

Suara yang bising bisa dapat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga dapat mengakibatkan kinerja pegawai yang tidak optimal.

5) Kebersihan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan sekitar menjadi sehat. Oleh karna itu suatu organisasi hendaknya selalu menjaga lingkungan kerja bersih, dengan itu pegawai akan nyaman bekerja, semangat dan kinerjanya pun meningkat.

6) Ruang gerak yang mencukupi

Di suatu organisasi, sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Pegawai tidak mungkin berkerja dengan tenang dan maksimal apabila organisasi tidak menyediakan ruang yang cukup untuk bekerja.

7) Keamanan lingkungan kerja

Rasa aman bagi pegawai sangat mempengaruhi semangat dan kinerja pegawai. Yang dimaksud dengan keamanan kerja disini yaitu keaman yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja fisik. Jika tingkat keamanan pegawai di tempat kerja kurang maka akan mengakibatkan

pegawai merasa gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya serta semangat kerja dari pegawai akan menurun. Oleh karena itu suatu organisasi harus selalu berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman bagi pegawai.

