

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin pesat terjadi pada sektor bisnis. Menurut Devita, dkk. (2021) dengan ketatnya persaingan dalam dunia industri, perusahaan di tuntut untuk memiliki pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik demi mendapatkan hasil kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Bali sebagai salah satu tujuan wisatawan baik domestik maupun mancanegara yang terus bertambah dari waktu ke waktu. Berkaitan dengan hal tersebut salah satu industri pariwisata mengalami perkembangan yaitu bidang perhotelan. Didalam menjunjang kelancaran operasional hotel sangat tergantung dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun tidak lepas dari unsur sumber daya manusia yang ada, sumber daya yang dimaksud yaitu orang-orang yang memberi tenaga, pikiran, dan kreativitas pada perusahaan.

Kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi tidak dapat digantikan oleh alat apapun juga, sehingga peranan manusia merupakan modal dasar dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seperti yang diketahui, tingkat persaingan antar perusahaan saat ini sangatlah ketat. Perusahaan harus pintar dalam memilih karyawan yang memiliki potensi yang besar bagi perusahaan.

Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk semangat kerja karyawan. Peran karyawan

sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Menurut Pohan (2017) semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang memperoleh kinerja pegawai. Hal ini merupakan hasil yang dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2013), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis, maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak senang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Puri Gangga Resort yang berlokasi di Desa Sebatu, Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar. Puri Gangga Resort & Spa merupakan suatu butik hotel yang dibuka mulai bulan November 2013 dengan menyediakan 20 kamar mewah, *Swimming Pool*, *Restaurant*, *Spa*, *Yoga* dan aktivitas-aktivitas menarik lainnya untuk memanjakan para tamu yang tinggal disana. Puri Gangga Resort yang merupakan salah satu dari sekian banyak akomodasi

penginapan kelas *boutique* hotel mewah yang menawan yang berada di kawasan Gianyar, yang berlokasi di Desa Sebatu kecamatan Tegallalang Kabupaten Gianyar. Puri Gangga Resort dituntut untuk tetap menjaga semangat kerja karyawannya guna kelancaran aktivitas usaha. Oleh karena itu pihak perusahaan diharuskan memperhatikan seluruh aspek yang berhubungan dengan seluruh karyawan demi tercapainya semangat kerja.

Tabel 1.1
Data Kehadiran Karyawan Puri Gangga Resort Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja /Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari ketidakhadiran / Absensi (hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
	(A)	(B)	(C)	(D) = (BXC)	(E)	(F)=(E:D) x 100
1	Januari	50	27	1.350	33	2,44
2	Februari	50	25	1.250	37	2,96
3	Maret	50	27	1.350	45	3,33
4	April	50	26	1.300	39	3,00
5	Mei	50	27	1.350	32	2,37
6	Juni	50	26	1.300	51	3,92
7	Juli	50	27	1.350	48	3,56
8	Agustus	50	27	1.350	39	2,89
9	September	50	26	1.300	41	3,15
10	Oktober	50	27	1.350	36	2,67
11	Nopember	50	26	1.300	37	2,85
12	Desember	50	27	1.350	43	3,19
Jumlah			318	15.900	481	36,33
Rata-Rata						3,03

Sumber: Puri Gangga Resort (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan Puri Gangga Resort pada tahun 2021 tergolong tinggi yaitu 3,03%. Tingkat absensi tertinggi yaitu pada bulan Juni 2021 yaitu sebesar 3,92% dan terendah pada bulan Mei 2021 yaitu sebesar 2,37%. Hal ini menunjukkan rendahnya semangat kerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, penyebab dari tingginya tingkat absensi yaitu karena adanya karyawan yang di non-aktifkan karena Pandemi Covid-19.

Selain itu, beberapa karyawan memang memilih untuk tidak bekerja karena tidak ada tamu dan pekerjaan yang dilakukan terlalu banyak karena adanya status non-aktif pada beberapa karyawan. Gaji atau upah yang dibayarkan juga dianggap kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus dikerjakan. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki motivasi kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Permadi & Usadi, 2022). Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengerti kebutuhan dan keinginan bawahannya, sebab kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada karyawan yang bertindak sebagai motor penggerak dan menjalankan aktivitas perusahaan. Karyawan sangat menginginkan seorang pemimpin yang mampu untuk memberikan mereka motivasi serta semangat kerja. Menurut Robbins (2016:127) bahwa pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh permasalahan mengenai kepemimpinan terhadap karyawan di Puri Gangga Resort terdapat masalah seperti pemimpin kurang bertindak tegas terhadap bawahan yang melalaikan tugas-tugas yang telah dibebankan yang mengakibatkan kesalahan tersebut dapat terulang kembali. Seperti halnya sering terjadi keluhan dan *complaint* oleh para *customer* mengenai

kecerobohan karyawan tentang pembokingan kamar, dimana hal tersebut dikarenakan kurangnya konfirmasi dan komunikasi dari mekanisme kerja karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.

Menurunnya semangat kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi kerja merupakan suatu proses dimana terjadinya pemindahan informasi dari yang satu terhadap yang lain untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan dan dilaksanakan (Buulolo, dkk. 2021). Komunikasi perlu diperhatikan oleh seorang pegawai yaitu antar atasan dan bawahan ataupun sesama pegawai, jika terjalin dengan baik maka karyawan akan menjadi lebih semangat dalam bekerja sehingga akan menguntungkan perusahaan. Menurut Kristanto (2020), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian berupa gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain.

Adapun permasalahan mengenai komunikasi yang ditemukan oleh peneliti seperti kurang efektifnya pengarahannya dari pimpinan mengenai mekanisme kerja sehingga karyawan cenderung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persepsinya sendiri dan sering terjadi *miss communication* antar karyawan.

Faktor lain juga dapat mempengaruhi menurunnya semangat kerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan,

menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Sutrisno (2016:109), motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia. Sedangkan motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sutrisno (2016) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan.

Permasalahan lain yang ditemukan oleh peneliti yaitu mengenai motivasi kerja pada Puri Gangga Resort. Indikasi menurunnya motivasi kerja ini dapat digambarkan dengan adanya catatan dari personalia bahwa beberapa karyawannya yang mulai suka terlambat masuk kerja, tidak mengenakan seragam sesuai jadwal, sering minta ijin mendadak, meninggalkan jam kerja dan bahkan ada beberapa karyawan yang mengajukan surat pengunduran diri. Fenomena turunnya motivasi kerja yang terjadi pada Puri Gangga Resort dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti beban kerja dan rekan kerja. Pertama yaitu beban kerja atau tugas yang yang diberikan terlalu banyak dan dengan waktu penyelesaian yang diberikan terbatas menyebabkan karyawan tergesa-gesa dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan hal tersebut dapat menimbulkan kurangnya konsentrasi pada karyawan dan hal tersebut juga

dapat memicu terjadinya kesalahan baru. Kedua yaitu rekan kerja yang senior biasanya membebankan pekerjaannya kepada karyawan baru. Padahal setiap karyawan telah memiliki *job description* masing-masing. Selain itu tidak adanya *reward* kepada karyawan yang berprestasi dan *punishment* yang jelas kepada karyawan yang membuat kesalahan dan itu membuat karyawan merasa tidak memiliki semangat kerja.

Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian terdahulu yang bervariasi tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Puri Gangga Resort Di Kecamatan Tegallalang Gianyar”.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Puri Gangga Resort Di Kecamatan Tegallalang Gianyar?
- 2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Puri Gangga Resort Di Kecamatan Tegallalang Gianyar?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Puri Gangga Resort Di Kecamatan Tegallalang Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada Puri Gangga Resort Di Kecamatan Tegallalang Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada Puri Gangga Resort Di Kecamatan Tegallalang Gianyar.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Puri Gangga Resort Di Kecamatan Tegallalang Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini juga sebagai sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya mengenai topik-topik yang berkaitan, baik yang bersifat melanjutkan maupun melengkapi.

- 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi pemilik perusahaan tentang kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya agar tercapainya tujuan pada Puri Gangga Resort, serta dengan harapan dapat membawa perusahaan serta karyawan kearah yang lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut Sugiyono (2017:81) landasan teori merupakan alur logika atau penalaran, yang merupakan konsep, definisi dan proporsi yang disusun secara sistematis. Pada landasan teori ini, peneliti akan menguraikan teori yang berhubungan dengan penelitian ini dan hasil penelitian ini sebelumnya terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* ini mula-mula dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968. Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* atau tujuan sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komitmen dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. *Goal setting theory* juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan yang tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin

tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Capaian atas sasaran mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011).

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik. Hubungan *goal setting theory* dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya-upaya perusahaan dalam memberikan petunjuk serta bagaimana cara perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang dalam hal ini adalah semangat kerja karyawan.

Banyaknya faktor pendukung dalam pencapaian semangat kerja tersebut tidak hanya berasal dari luar diri namun yang paling memiliki adil besar juga faktor dalam diri pegawai itu sendiri. Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Pemimpin yang menerapkan komunikasi yang baik tersebut akan mampu memberikan pengaruh positif terkait hubungan mereka dengan para pegawai dengan tidak menimbulkan rasa segan ataupun ketakutan yang berlebihan (Putri, 2018).

2.1.2 Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan atau leadership termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied science* dari ilmu-ilmu sosial sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahannya. Perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif.

Oleh karena itu, kepemimpinan menyentuh berbagai segi kehidupan manusia, seperti cara hidup kesempatan berkarya, bermasyarakat, dan bahkan bernegara, kiranya usaha sadar untuk semakin mendalami berbagai segi kepemimpinan yang efektif itu perlu dilakukan dan bahkan ditingkatkan terus-menerus oleh para ilmuwan yang menekuni dan menggandrungi dengan tanpa henti-hentinya mengumpulkan data dalam akumulasi teori-teori tentang kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan berbagai pengertian mengenai kepemimpinan.

Pendapat lain juga mengemukakan menurut Robbins (2016:127) bahwa pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya.

Menurut Taryaman (2016:7) secara umum dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain

atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2014:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Mallapiseng (2015:16) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) lain, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan menurut para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin serta mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dan tidak saling menjatuhkan satu sama lain agar tujuan organisasi dapat tercapai.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Adapun kepemimpinan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Setiawan dan Muhith (2013) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- a) Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan.
- b) Harapan dan perilaku atasan.

- c) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.
- d) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- e) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f) Harapan dan perilaku rekan.

3) Fungsi Kepemimpinan

Menurut Menurut Zainal, dkk. (2017:34) secara operasional dikelompokkan ke dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

a) Fungsi intruksi

Komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunitas merupakan penentu kebijakan agar keputusan dilakukan secara efektif dan mampu memotivasi orang lain untuk mengikuti perintah.

b) Fungsi konsultasi

Komunikasi dua arah, dimana penetapan keputusan pemimpin perlu mempertimbangkan kepada pegawainya untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) sehingga keputusan yang diambil akan lebih mudah mendapatkan dukungan.

c) Fungsi partisipasi

Pemimpin harus berusaha mengaktifkan keikutsertaan pegawainya baik dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Partisipasi bukan berarti bertindak bebas tetapi lebih terarah dalam kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

d) Fungsi delegasi

Memberikan limpahan wewenang atau menetapkan keputusan baik dalam konteks persetujuan ataupun tidak dari pimpinan. Sedangkan orang yang di percaya penerima delegasi diyakini merupakan tangan kanan pimpinan.

e) Fungsi pengendalian

Kepemimpinan yang efektif sehingga mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah untuk tercapainya tujuan bersama.

4) Jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut Busro (2018:229), sebagai berikut:

a) Gaya kepemimpinan otokratis

Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

b) Gaya kepemimpinan militeristik

Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.

c) Gaya kepemimpinan paternalistik

Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.

d) Gaya kepemimpinan karismatis

Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pimpinannya.

e) Gaya kepemimpinan demokratis

Yakni kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.

5) Ciri Kepemimpinan

Gitosudarmo dan Mulyono (2015:2) menyatakan ciri kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a) Bisa menyampaikan konsep-konsep, ide-ide, gagasan, serta pengaturan-pengaturan yang ada padanya kepada orang lain.
- b) Memberikan suri tauladan yang baik kepada bawahan, dapat membangkitkan semangat kerja kepada karyawan dan memberikan kesempatan serta dorongan kepada bawahan atau karyawan untuk berinisiatif dan memperoleh kemajuan.
- c) Menunjukkan adanya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.
- d) Bersifat terbuka terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan tugasnya kepada bawahan.
- e) Jujur baik dalam arti sempit, yaitu tidak berkata bohong dan dalam arti luas, berani menerima keadaan seperti apa adanya.

6) Indikator Kepemimpinan

Gorda (2017:199) menyatakan bahwa indikator-indikator kepemimpinan meliputi perencanaan, perlengkapan sumber dana, pemberian bonus, penyampaian informasi, memecahkan masalah, memberikan wewenang, memantau pekerjaan, dan memberi dukungan. Seluruh aspek tersebut harus diterapkan oleh pemimpin guna menjalankan tujuan perusahaan.

a) Melakukan perencanaan

Perencanaan merupakan tindakan awal sebagai suatu proses untuk menentukan tindakan secara berturut yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan.

b) Perlengkapan sumber dana

Guna mencapai tujuan pemimpin yang baik harus menyediakan perlengkapan sumber dana yang kuat dalam menunjang aktivitas perusahaan.

c) Pemberian bonus

Pemberian bonus merupakan pemberian kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

d) Penyampaian informasi

Seorang pemimpin wajib memberikan arahan dan informasi mengenai tugas dan fungsi yang seharusnya dikerjakan oleh para karyawan demi kelancaran tugas- tugas tersebut.

e) Memecahkan masalah

Seorang pimpinan harus mampu memberikan solusi kepada karyawan saat menghadapi masalah dalam bekerja.

f) Memberikan wewenang

Wewenang dimana atasan melakukannya atas bawahannya langsung. Yaitu atasan langsung memberi wewenang kepada bawahannya, wujudnya dalam wewenang perintah dan tercermin sebagai rantai perintah yang diturunkan ke bawahan melalui tingkatan organisasi.

g) Memantau pekerjaan

Memantau merupakan proses mengamati karyawan yang sedang bekerja baik dilihat dari kinerja proses maupun kinerja hasilnya. Tujuan utamanya adalah mencegah terjadinya penyimpangan pekerjaan yakni antara fakta dan standar perusahaan. Dengan demikian secara dini perusahaan bisa mengambil tindakan terbaik untuk mengatasi penyimpangan kerja yang lebih luas. Untuk itu maka dalam pemantauan perlu dilihat dari segi-segi apa yang dipantau, bentuk pemantauan, kapan dilakukannya, dan hubungannya dengan evaluasi kinerja perusahaan. Agar berjalan lancar maka pemantaan oleh karyawan seharusnya sudah menjadi kegiatan rutin perusahaan dan diketahui oleh semua karyawan.

h) Memberikan dukungan

Pemberian dukungan meliputi pemberian dorongan, motivasi, semangat serta nasihat oleh pimpinan terhadap bawahan agar karyawan tersebut tetap bertahan pada apa yang dihadapi dan dijalani. Dukungan dapat diberikan dalam berbagai bentuk berupa materi dan immateri seperti harta, tenaga, penghiburan dan perhatian yang dapat membuat seseorang menjadi lebih semangat, nyaman, optimis serta percaya diri. Dukungan tersebut dapat menjadi penyemangat ketika ia menghadapi berbagai tantangan.

2.1.3 Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Komunikasi berasal dari kata *communnication* yang berarti pemberitahuan atau pertukaran pikiran. Dalam suatu organisasi diperlukan suatu interaksi baik itu dari pimpinan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja. Dengan adanya komunikasi aktifitas perusahaan dapat dilaksanakan dengan lebih mudah sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Berhubung dengan hal tersebut diatas, Prabawa (2020) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pertukaran informasi, makna atau pemahaman dari pengirim ke penerima. Dari komunikasi yang telah dilakukan diharapkan akan menimbulkan perubahan tingkah laku atau muncul perilaku baru sesuai dengan yang dikirimkan oleh pengirim pesan atau informasi dari penerima informasi.

Menurut Eka (2020) komunikasi adalah pola, jaringan, dan sistem komunikasi dalam suatu organisasi yang dirancang dengan tujuan agar anggota organisasi bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kristanto (2020), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian berupa gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain.

Menurut Sinambela (2018), komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri sendiri atau diantara dua orang atau lebih. Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara dua orang atau lebih, atau disebut juga pertukaran ide dan pikiran yang disampaikan oleh penyampai pesan kepada penerima pesan agar informasi tersebut dapat mengubah sikap dan perilaku (Andriyani, dkk. 2018).

Berdasarkan pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa komunikasi adalah proses interaksi antara dua orang atau lebih dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan- kesalahan dalam dan tercipta hubungan yang baik.

2) Manfaat Komunikasi

Menurut Kartono (2015 :118) menyatakan bahwa manfaat komunikasi adalah:

- a) Menghubungkan semua unsur yang melakukan interaksi pada semua lapisan, sehingga menimbulkan rasa kesetiakawanan dan loyalitas antar semua.
- b) Semua jajaran pimpinan dapat langsung mengetahui keadaan bidang-bidang yang dibawah, sehingga berlangsung pengendalian yang efisien.
- c) Meningkatkan semua tanggung jawab semua anggota, dan melibatkan mereka pada kepentingan organisasi.

- d) Memunculkan saling pengertian dan saling menghargai tugas masing-masing, sehingga meningkatkan rasa kesatuan pemantapan *esprit de corp* (semangat korp).

3) Jenis Komunikasi

Menurut Sutrisno (2017:22), menjelaskan bahwa jenis-jenis komunikasi ke dalam beberapa jenis, yaitu sebagai berikut:

a) Komunikasi verbal

Bentuk komunikasi verbal adalah yang paling banyak digunakan dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk mengetahui lebih banyak tentang komunikasi verbal. komunikasi verbal merupakan komunikasi yang menggunakan simbol atau kata-kata baik yang dinyatakan secara lisan dan tertulis. Komunikasi verbal adalah karakteristik khusus dari manusia. Tidak ada makhluk lain yang dapat menyampaikan bermacam-macam makna melalui kata-kata. Kemampuan untuk menggunakan komunikasi verbal secara efektif sangat penting, karena dengan komunikasi verbal memungkinkan identifikasi tujuan, mengembangkan strategi dan perilaku untuk mencapai tujuan.

b) Komunikasi non-verbal

Komunikasi non-verbal sama pentingnya dengan komunikasi verbal karena keduanya bekerja sama dalam proses komunikasi. Dengan komunikasi non-verbal anda dapat memberikan penekanan, pengulangan, melengkapi dan menggantikan komunikasi verbal, sehingga lebih mudah ditafsirkan artinya. Dalam hal ini, yang dimaksud dari komunikasi non-verbal adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan

kata-kata seperti komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, suara, kontak mata, ekspresi wajah, jarak jauh dan sentuhan. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa semua peristiwa dalam situasi komunikasi yang tidak terkait dengan kata-kata yang diucapkan atau ditulis. Dengan komunikasi non-verbal orang dapat mengekspresikan perasaan mereka melalui ekspresi wajah, nada dan sebagainya.

4) Proses Komunikasi

Menurut Hamali (2016:227) ada 7 proses komunikasi meliputi yaitu :

- a) Pengirim/komunikator adalah orang berinisiatif dan menyiapkan pesan untuk disampaikan.
- b) *Encoding* (penyandian) adalah proses penerjemah informasi ke dalam symbol-simbol tertentu yang akan disampaikan kepada penerima informasi.
- c) *Message* (pesan) adalah bentuk fisik dari proses *encoding*. Pesan merupakan keseluruhan dari apa yang disampaikan oleh komunikator.
- d) Media komunikasi adalah penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain.
- e) *Decoding* (penerima kode) adalah proses dimana penerima menerjemahkan atau mengartikan pesan yang diterima.
- f) *Receiver* (penerima) adalah pihak yang menerima dan diharapkan mengerti pesan yang disampaikan oleh pengirim.
- g) *Feedback* (umpan balik) adalah reaksi pihak penerima terhadap komunikasi yang dikirimkan oleh pengirim.

5) Indikator Komunikasi

Menurut Kartono (2018:272) indikator-indikator komunikasi terdiri dari pemberian perintah, tegur sapa, penyampaian informasi, penyampaian saran dan keluhan, penyampaian gagasan ide, mediskusikan pekerjaan, bekerja sama dan keakraban.

a) Pemberian perintah

Perintah adalah suatu instruksi resmi dari seorang atasan kepada bawahan untuk mengerjakan atau untuk tidak melakukan sesuatu, guna merealisasi tujuan perusahaan.

b) Tegur sapa

Komunikasi dalam lingkungan kerja dapat dilihat pula dari interaksi tegur sapa antar semua komponen yang ada dalam lingkungan tempat kerja seperti tegur sapa antara karyawan dengan karyawan dan tegur sapa antara atasan dengan bawahan.

c) Penyampaian informasi

Penyampaian informasi yg bersifat menuntun oleh pemimpin dalam hal berkomunikasi guna meningkatkan semangat kerja para karyawan.

d) Penyampaian saran dan keluhan

Penyampaian saran dan keluhan oleh atasan atau oleh karyawan juga merupakan komunikasi yang setiap kali dilakukan dalam lingkungan tempat kerja.

e) Penyampaian gagasan ide

Penyampaian gagasan-gagasan ide yang bersifat membangun kelancaran perusahaan dapat di komunikasi kan.

f) Mendiskusikan pekerjaan

Mendiskusikan pekerjaan dalam sebuah organisasi merupakan tindakan penting dalam hal komunikasi.

g) Bekerjasama dan keakraban

Bekerja sama adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain. Kerja sama dapat berlangsung manakala individu-individu yang bersangkutan memiliki kepentingan yang sama dan memiliki kesadaran untuk bekerja sama guna mencapai kepentingan mereka.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi merupakan pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Marliani, 2015). Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Sutrisno, 2016).

Selain itu Sutrisno (2016) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Motivasi juga diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi. Mereka bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya, akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya, jika bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain lingkungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan dan kondisi kerja.

Motivasi sangat penting artinya bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan, pengarahan manusia sebagai tenaga kerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan bekerja dengan giat dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari uraian- uraian yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi itu adalah dorongan atau semangat baik itu yang timbul dari dalam diri maupun dorongan dari luar untuk bekerja dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Wirawan (2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a) Faktor Motivasi

Faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan

kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.

b) Faktor penyehat

Faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

c) Faktor lain mengenai motivasi yaitu:

1. *Supervise*
2. Hubungan interpersonal
3. Kondisi kerja fisik
4. Gaji
5. Kebijakan dan praktik perusahaan
6. *Benefit* dan sekuritas pekerjaan

3) Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2018:146), ada sebelas tujuan dari pemberian motivasi yaitu :

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai

- f) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- k) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standard yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya, orang pun akan merasa dihargai atau diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi dan orang akan bekerja keras, hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan, semangat juangnya akan tinggi, hal ini akan memberikan suasana kerja yang bagus. Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap karyawan sangat diperlukan dalam usaha mencapai suatu tujuan organisasi, karena pemberian motivasi sangatlah menunjang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal. Dengan kata lain motivasi kerja seseorang memiliki dua dimensi, yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal. Indikator motivasi kerja dimaksudkan untuk dapat mengukur sejauh mana pegawai bekerja sesuai dengan tuntutan sebagai karyawan.

4) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) indikator-indikator motivasi kerja terdiri dari balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

a) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.

Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu sama lain berbeda.

e) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi untuk pegawai lainnya.

2.1.5 Semangat Kerja

1) Pengertian Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2013), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan. Menurut Marpaung (2013) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Menurut Pohan (2017) semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu

faktor organisasi yang memperoleh kinerja pegawai. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting dalam terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

Berdasarkan pendapat diatas mengenai semangat kerja, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis, maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak senang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Busro (2018:327) tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

a) *Job security*

Pekerjaan yang dipegang pegawai tersebut adalah pekerjaan yang aman dan relatif tetap, yang artinya pegawai tersebut akan bekerja dalam jangka waktu yang lama dan tidak akan dipindah-pindahkan. Faktor yang membuat tidak adanya ketenangan pegawai dalam bekerja yaitu pegawai dapat diberhentikan atau dimutasi secara sepihak dari organisasi.

b) Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan

Organisasi yang memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya dan memberikan motivasi kepada pegawai lainnya agar lebih bersemangat dalam bekerja sehingga tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

c) Kondisi kerja yang menyenangkan

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja yakni lingkungan kerja itu sendiri, baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik atau sosial. Suasana lingkungan kerja yang aman dan kondusif, jauh dari kebisingan, terjalin hubungan yang harmonis, dan tidak ada ketegangan antar sesama pegawai dan atasan membuat setiap pegawai bergairah dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

d) Kepemimpinan yang baik

Setiap bawahan menginginkan pemimpin yang baik. Pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang bertindak secara adil kepada seluruh bawahannya, tidak menimbulkan rasa takut akan tetapi menimbulkan rasa hormat pegawai. Kepemimpinan yang humoris akan menyebabkan pegawai menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat.

e) Kompensasi, gaji, dan imbalan

Faktor terbesar untuk meningkatkan semangat kerja yaitu pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab kerja pegawai tersebut. Semakin tinggi kompensasi yang diterima maka semakin tinggi pula semangat kerjanya.

3) Indikator Semangat Kerja

Menurut Dharma (2016:75) semangat kerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator seperti ketaatan perintah, ketaatan terhadap tata tertib, absensi, kerjasama antar karyawan, kepuasan karyawan, kepuasan terhadap lingkungan kerja, kepuasan jaminan yang diberikan dan kepuasan terhadap pekerjaan.

a) Ketaatan perintah

Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang diberikan oleh atasan.

b) Ketaatan terhadap tata tertib

Karyawan melaksanakan pekerjaan taat akan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tersebut.

c) Absensi

Tingkat absensi karyawan yang rendah mencerminkan bahwa karyawan pada perusahaan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi.

d) Kerjasama antar karyawan

Adanya kerja sama antar karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan mencerminkan adanya semangat kerja karyawan.

e) Kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang strategis dan nyaman juga mendukung kenyamanan karyawan saat bekerja sehingga meningkatkan semangat kerja.

f) Kepuasan atas jaminan yang diberikan

Adanya jaminan dan tunjangan tertentu dapat mendorong karyawan agar

bekerjalebih maksimal guna memperoleh jaminan yang lebih tinggi.

g) Kepuasan terhadap pekerjaan

Pembagian pekerjaan yang baik dan penuh pertimbangan akan mengakibatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaanya.

Seluruh indikator tersebut dapat memperlihatkan bahwa ada atau tidaknya semangat kerja karyawan pada sebuah perusahaan. Menurut Wibowo (2016:195) setiap perusahaan harus mengetahui indikasi-indikasi yang menyebabkan turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan. Adapun indikasi-indikasi yang menyebabkan turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan adalah :

a) Turun dan rendahnya produktifitas

Produktifitas kerja yang turun dapat terjadi karena kemalasan dan penundaan pekerjaan. Jadi penurunan produktifitas kerja berarti merupakan indikasi bahwa dalam suatu perusahaan tersebut terjadi semangat dan kegairahan yang menurun.

b) Tingkat absensi yang meningkat

Tingkat absensi yang naik, sebenarnya merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja karena pada umumnya bila semangat kerja turun maka mereka akan malas datang bekerja.

c) Tingkat perpindahan buruh yang tinggi

Keluar masuknya karyawan yang meningkat terutama disebabkan karena ketidaksenangan mereka pada perusahaan tersebut, sehingga untuk itu mereka mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai.

d) Tingkat kerusakan yang naik tinggi

Indikasi lain yang menunjang semangat kerja adalah bilamana ternyata kerusakan baik terhadap bahan baku, barang jadi maupun peralatan yang dipergunakan meningkat. Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebelumnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang dan terjadi keborosan dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam semangat kerja mengandung pengertian, perasaan seseorang terhadap pekerjaan, masalah kepuasan kerja dalam memegang jabatan pada suatu organisasi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Permadi & Usadi (2022) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Aditya Sinar Pratama Klungkung yang berlokasi di Jl. Baypass Ida Bagus Mantra, Banjar Minggir Desa Gelgel Kec. Klungkung. Teknik analisis yang digunnakan yaitu Analisis Korelasi Rank Spearman. Hasil penelitian ini yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel kepemimpinan. Perbedaanya yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto & Yusuf (2020) bertujuan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Rasana'e Kota Bima. Teknik analisis

data yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Rasanae Kota Bima. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah pada variabel gaya kepemimpinan. Perbedaannya yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Subarjono (2021) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Oku Timur. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Korelasi Product Moment. Hasil dari penelitian ini yaitu tidak berpengaruh terhadap kepemimpinan. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel kepemimpinan. Perbedaannya yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Buulolo, dkk. (2021) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel komunikasi. Perbedaannya yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Sugara, dkk. (2020) bertujuan untuk menguji pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja karyawan pada UD. Sukri Dana Abadi Ponorogo dengan regresi berganda sebagai alat analisisnya. Hasil

penelitian menunjukkan secara bersamaan variabel komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel komunikasi, serta perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Suriono & Riyan (2022) bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai. Jumlah sampel sebanyak 45 responden dengan menggunakan sampel jenuh, teknik yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel komunikasi, serta perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Makkuradde, dkk. (2021) bertujuan untuk meneliti Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi. Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini yaitu motivasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel motivasi dan komunikasi serta teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Pranata, dkk. (2022) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat

Kerja Karyawan Di The Bene Hotel Kuta Bali. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada The Bene Hotel Kuta Bali. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel motivasi. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Noor, dkk. (2020) bertujuan untuk meneliti Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Taspen Cabang Utama Makassar. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel motivasi. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Putriyani, dkk. (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan KSU. Santha Yana Pasek Denpasar. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan iklim organisasi baik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan KSU. Santha Yana Pasek Denpasar. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel motivasi. Perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian.