

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan pembangunan suatu bangsa dapat menunjukkan bahwa bangsa tersebut dalam aktivitas dunia usaha semakin berkembang, baik dalam perusahaan industri, perusahaan dagang, perusahaan perbankan, maupun perusahaan jasa. Setiap perusahaan yang di bangun atau didirikan memiliki suatu tujuan yaitu untuk mendapatkan laba yang optimal, guna bertujuan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan yang didirikan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dituntut agar siap dan harus melaksanakan kegiatan-kegiatan perusahaan yang meliputi kegiatan produksi, pemasaran, personalia dan keuangan maupun akuntansi. Dimana fungsi yang satu dan yang lainnya saling terkait.

Dari pemahaman lingkungan manajemen sumber daya manusia yang meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan, maka salah satu integrasi yang merupakan usaha mempersatukan kepentingan karyawan dari kepentingan organisasi sehingga menciptakan kerjasama yang baik dan menguntungkan, sesuai dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu fungsi diatas harus benar-benar dilaksanakan untuk memajukan perusahaan. Dimana dalam suatu perusahaan pihak manajemen akan langsung berhadapan dengan karyawan yang memiliki karakter berbeda-beda.

Dalam kehidupan organisasi, semangat kerja merupakan masalah yang sangat penting didalam usaha kerja sama kelompok untuk mencapai

tujuan tertentu yang diinginkan dalam kelompok tersebut. Dengan demikian setiap perusahaan perlu melakukan penilaian semangat kerja karyawan, hal ini diperlukan guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Semangat kerja yang baik dapat terlihat apabila para karyawan nampak merasa senang, optimis terhadap kegiatan-kegiatan dan tugas-tugas serta ramah-tamah satu sama lain. Tetapi sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila karyawan nampak tidak puas, lekas marah tidak suka membantu, gelisah dan pesimis terhadap tugas dan pekerjaannya.

Sebuah perusahaan, baik perusahaan kecil maupun besar diatur oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka dengan sukarela menyumbangkan kemampuan secara maksimal demi pencapaian tujuan kelompok yang telah dikehendaki. Ada banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan diantaranya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik.

Seorang pemimpin yang bertanggung jawab dituntut untuk mampu memberikan arahan yang bersifat membangun bagi bawahannya, sehingga dalam melakukan kegiatan atau aktivitas yang dilakukan bisa mempertanggung jawabkan segala sesuatu yang terjadi didalam organisasi. Pemimpin harus bisa menjadi teladan dan mampu mengerakkan bawahan atau anggotanya. Dan ini bukan suatu hal yang baru yang terlihat dalam era globalisasi dan komunikasi ini, tetapi sudah menjadi hal yang lumrah dalam

menjalani kehidupan. Dengan kata lain, pemimpin harus bisa menjadi lampu penerang dan menjadi jembatan untuk jalan bagi seluruh karyawannya.

Disamping itu seorang pemimpin harus mampu menunjukkan sikap, tingkah laku dan pola hidup bagi bawahannya. Pemimpin harus mampu menjadi panutan, tempat bertanya, tempat berbagi baik suka maupun duka bagi karyawan. Pada titik inilah pemimpin dapat nilai utama, dan skala prioritas. Pemimpin suatu perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin sesuai harapan yang diinginkan. Apabila bila pemimpin perusahaan tidak mampu melaksanakannya maka semangat kerja karyawan akan turun. Kepemimpinan dan semangat kerja saling berkaitan, karena kepemimpinan dan semangat kerja merupakan faktor pendukung terciptanya kinerja karyawan yang tinggi. Dengan adanya kepemimpinan dan semangat kerja yang baik maka kinerja karyawan yang tinggi dapat tercapai, dan begitu pun sebaliknya.

Disamping itu juga diperlukan lingkungan kerja fisik untuk suatu lingkungan kerja dimana karyawan bekerja dan mereka dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik adalah : perwarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan.

Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberi kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Misalnya karyawan lebih menyukai keadaan yang tidak bercahaya. Temperatur cahaya dan faktor-faktor lingkungan fisik lainnya seharusnya tidak ekstrim (terlalu banyak atau sedikit) disamping itu karyawan lebih menyukai bekerja dalam

fasilitas yang bersih, peralatan yang memadai serta relatif modern. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan semangat kerja dalam batas-batas kemampuan perusahaan. Apabila perusahaan lalai memperhatikannya maka semangat kerja akan turun.

Perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta merupakan salah satu lembaga keuangan yang bergerak dibidang penyaluran dana dan penghimpunan dana. Dimana dalam aktivitasnya pimpinan harus mampu menciptakan iklim kerja yang baik dan harmonis karena akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Dalam aktifitas perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan harmonis. Namun masih ditemukan persoalan lain yang secara nyata, pada Perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta misalnya masalah ruang kantor yang sempit sehingga tidak cukup leluasa ruang gerak karyawan untuk bekerja. Sehubungan dengan itu maka seorang pimpinan hendaknya mampu menciptakan kondisi kerja yang menguntungkan dan kondusif bagi bawahannya, sehingga mereka menjadi produktif dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah yang ada diatas, maka permasalahan yang dapat di rumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta?
- 2) Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Cabang Kuta.

- 1) Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta.
- 2) Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta.

1.4 Kegunaan Penelitian

- 1) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini berguna untuk menerapkan teori yang diperoleh di bangku kuliah kedalam praktek serta sebagai salah satu syarat dalam menempuh atau memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2) Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

3) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini menambah kepustakaan dan diharapkan dapat dipakai sebagai acuan bagi mahasiswa yang sedang menyusun skripsi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Sebagai pengantar alur berfikir dalam membahas soal kepemimpinan berikut akan di sajikan beberapa pendapat dari para ahli mengenai pengertian atau definisi kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama” (Martoyo, 2000:176). Kepemimpinan adalah usaha untuk mencapai hasil tertentu melalui orang lain atau dengan kata lain kepemimpinan merupakan keahlian untuk melakukan pekerjaan tertentu untuk mencapai hasil” (Manullang, 1999:48). Kepemimpinan adalah suatu proses pemberian petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas” (Hamalik, 2003:294).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan setiap pemimpin untuk mempengaruhi orang atau klompok agar melakukan pekerjaan dan tugas-tugas tertentu untuk mencapai hasil yang akan dikehendaki bersama.

2.1.2 Ciri - ciri Kepemimpinan

Menurut Siagian dalam Martoyo, (2000:176-179) sejumlah persyaratan pada dasarnya sekaligus suatu ciri-ciri kepemimpinan sebagai berikut :

- 1) Pendidikan umum yang luas
- 2) Kemampuan berkembang secara mental
- 3) Ingin tahu
- 4) Kemampuan analisis
- 5) Memiliki daya ingat yang kuat
- 6) Kapabilitas intergratif
- 7) Keterampilan berkomunikasi
- 8) Keterampilan mendidik
- 9) Rasionalitas dan obyektivitas
- 10) Pragmatis
- 11) *Sense of urgency*
- 12) *Sense of tinung*
- 13) *Sense of cohesiveness*
- 14) *Sense of relevace*
- 15) *Kesederhanaan*
- 16) Keberanian
- 17) Kemampuan mendengar
- 18) Adaptabilitas dan fleksibelitas
- 19) Ketegasan



2.1.3 Tipe Dan Gaya Kepemimpinan

Menurut Terry dalam Thoha (2001:25) tipe kepemimpinan dapat dibagi menjadi enam sebagai berikut:

1) Tipe Pribadi

Kepemimpinan didasarkan pada kontak pribadi secara langsung dengan bawahan-bawahannya. tipe ini sifatnya umum dan sangat efektif dan secara *relative* sederhana pelaksanaannya.

2) Tipe Non Pribadi

Tipe pemimpin ini memberikan cermin kurang adanya kontak pribadi pemimpin yang bersangkutan dengan bawahan-bawahannya hanya melalui sarana atau media tertentu.

3) Tipe Otoriter

Pemimpin ini menganggap kepemimpinannya merupakan hak pribadinya dan berpendapat bahwa ia menentukan apa saja dalam organisasi, tanpa mengadakan konsultasi dengan bawahan-bawahannya yang melaksanakan.

4) Tipe Demokratis

Tipe pemimpin ini menitik beratkan pada partisipasi kelompok dengan memanfaatkan pandangan-pandangan atau pendapat-pendapat kelompok.

5) Tipe Paternalistis

Tipe ini cenderung “Kebapakan” sehingga sangat memikirkan keinginan dan kesejahteraan anak buah, terlalu melindungi dan membimbing.

6) Tipe Indegeneous

Pemimpin tipe ini timbul dalam organisasi kemasyarakatan yang bersifat informal seperti perkumpulan sepak bola, sekolah dan sebagainya, dimana interaksi antara orang-orang dalam organisasi tersebut ditentukan oleh keaslian dan bawaan pemimpin.

Menurut Tohardi, (2002:301-302) berberapa macam gaya kepemimpinan yaitu:

1) Gaya Persuasif

Yaitu gaya pemimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan pemikiran atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.

2) Gaya Refresif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasakan ketakutan.

3) Gaya Partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya diorganisasi.

4) Gaya Inovatif

Yaitu pemimpin selalu berusaha keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan didalam segala bidang, baik dibidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk yang terkait dengan kebutuhan manusia.

5) Gaya Investigatif

Yaitu gaya kepemimpinan yang selalu melakukan penelitian yang selalu di sertai dengan rasa penuh kecurigaan pada bawahannya sehingga menimbulkan perasaan bahwa bawahan itu selalu kurang dipercaya yang menyebabkan kreatifitas, inovasi serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.

6) Gaya Inspektif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan atau pimpinan yang senang apabila dihormati.

7) Gaya Motivatif

Yaitu pimpinan yang menyampaikan informasi mengenai ide-ide, program-program dan kebijaksanaan-kebijaksanaan kepada bawahan dengan baik.

8) Gaya Naratif

Pemimpin yang bergaya naratif adalah pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan atau dengan kata lain pemimpin banyak bicara sedikit bekerja.

9) Gaya Edukatif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari kehari.

10) Gaya Retrogresif

Pemimpin tidak suka bawahannya maju, apabila melebihi dirinya. Untuk itu sang pemimpin yang bergaya restrogresif selalu mengalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan. Sehingga dengan kata lain pimpinan yang bergaya restrogresif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh dan sebagainya.

2.1.4 Sifat-sifat Kepemimpinan

Menurut, Terry (2002:49) sifat-sifat kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Penuh energi, baik rohani maupun jasmani dan dapat bergiat terus menerus.
- 2) Mempunyai stabilitas dalam emosi dan perasaan, artinya seorang pemimpin tidak boleh bersangka, berfikir apriori, jelek tentang orang-orang bawahan, ia tidak boleh lekas naik pitam, sebaliknya percaya pada diri sendiri harus cukup ada.
- 3) Mempunyai pengetahuan yang luas tentang hubungan manusia. oleh karena pekerjaannya yang utama erat bersangkutan dengan orang, maka ia harus mengetahui banyak tentang manusia dan hubungan antara manusia.
- 4) Keinginan menjadi seorang pemimpin harus menjadi daya pendorong yang muncul dari dalam dan tidak didesak dari luar, ia harus mengungkapkan dan memancarkan antusiasme dalam bekerja.
- 5) Mempunyai kemahiran dalam mengadakan komunikasi secara lisan maupun tulisan.

- 6) Mempunyai kecakapan mengajar karena seorang pemimpin tulen harus pula memberikan semangat kepada orang-orangnya, ia harus dapat mengembangkan orang lain dan memajukannya.
- 7) Mempunyai kemahiran dibidang sosial supaya terjamin kepercayaan dan kesetian dari orang-orangnya. Ia harus bersikap suka menolong, senang jika orang-orang maju bersikap ramah dan dapat menghargai pendirian orang lain.
- 8) Mempunyai kecakapan-kecakapan teknis untuk merencanakan menyusun organisasi, medelegasikan kekuasaan, mengambil keputusan, mengawasi dan meneliti seterusnya.

2.1.5 Pembentuk Kepemimpinan

Menurut Nurjaka, (1999:18) Beberapa teori tentang timbulnya kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

1) Teori Genetis

Teori genetis menyatakan bahwa seorang pemimpin itu dilahirkan atau sudah terbentuk sejak lahir dan pemimpin sebagai suatu keturunan menurut kodrat alam.

2) Teori Sosial

Menurut teori sosial, seorang bisa menjadi pemimpin apa bila ia dididik dan diberi pengalaman tentang kepemimpinan.

3) Teori Ekologis

Teori ini lahir sebagai suatu respon terhadap kedua teori sebelumnya, yakni seorang akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apa bila sejak

lahir telah dikaruniai bakat-bakat kepemimpinan, kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman.

2.1.6 Indikator Kepemimpinan

Husein Umar, (2001:31) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. Lima landasan atau indikator yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah :

1) Cara Berkomunikasi

Merupakan suatu cara yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin didalam mengkomunikasikan pekerjaan ataupun tugas yang diberikan kepada para pegawai atau bawahannya.

2) Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi merupakan salah satu langkah yang ditempuh oleh seorang pemimpin agar para pegawai memiliki semangat kerja, disamping itu juga memberikan bimbingan atau petunjuk secara teknis terhadap suatu pekerjaan tentang pelaksanaan tugas yang belum dimengerti oleh pegawai.

3) Kemampuan Memimpin

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin didalam mempengaruhi pegawai, memberikan petunjuk tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang baik dan menyenangkan.

4) Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan oleh pemimpin mengenai kegiatan-kegiatan yang dilakukan perusahaan akan melibatkan para bawahan sehingga dapat dipakai sebagai dasar para pegawai dalam melaksanakan tugas.

5) Kekuasaan Yang Positif

Sikap seorang pemimpin didalam melaksanakan tugas sehari-hari memiliki wewenang didalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam suatu perusahaan.

2.1.7 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan merupakan lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yng ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2006 : 109). Lingkungan kerja fisik adalah pengaturan terhadap kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan (Sudarmo, 2007 : 151).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor kerja fisik seperti : udara, suara, cahaya, dan warna sangat menentukan proses kerja sama dengan organisasi, mengingat hal ini setiap orang yang bekerja sama dalam organisasi tersebut selalu berdampingan dengan faktor tersebut.

2.1.8 Arti Penting Lingkungan Kerja Fisik

Seperti yang diuraikan diatas bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh pada kerja karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Ini berarti berusaha menciptakan suasana lingkungan kerja sesuai keinginan

dari karyawan yang melaksanakan tugas pada suatu tempat kerja didalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan (Nitisemito, 2006 : 119).

2.1.9 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Beberapa faktor yang dapat dimasukan dalam lingkungan kerja fisik adalah “(Nitisemito, 2006 : 109-116) :

- 1) Warna dapat dimaksudkan sebagai faktor lingkungan kerja tetapi banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini padahal pengaruhnya besar terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalahnya sekarang bagaimana memanfaatkan warna tersebut dalam perusahaan, dalam arti yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk ruang kerja hendaknya dipilihkan warna-warna yang dingin atau lembut misalnya coklat muda, cream, abu-abu muda dan sebagainya.
- 2) Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah. Apabila bekerja pada suatu tempat yang penuh debu dan bau yang tidak enak apalagi jika pekerjaan tersebut memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi. Untuk menjaga kebersihan hendaknya setiap karyawan harus ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan lingkungan tempat mereka bekerja.
- 3) Penerangan
Dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Untuk menghemat biaya penerangan hendaknya

diusahakan dengan sinar matahari. Hal ini dapat dilakukan dengan memberi kesempatan masuknya sinar matahari dengan menggunakan kaca-kaca pada jendela, plafon serta dinding. Sinar matahari yang masuk tidak menimbulkan silau atau udara yang pengap. Dan apabila ruangan membutuhkan penerangan lampu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu tersebut sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup, tetapi tidak membuat silau.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan, begitu juga sebaliknya jika pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan rasa kelelahan.

5) Musik

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira, karena musik berpengaruh pada kejiwaan seseorang. Bila musik yang didengar menyenangkan akan timbul rasa gembira yang akan mengurangi kelelahan dalam bekerja dan akan membuat semangat kerja yang bertambah.

6) Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Namun yang dimaksud disini

adalah keamanan dalam lingkungan kerja, terutama keamanan pada milik pribadi karyawan.

7) Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan, karena dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu yang menyebabkan pekerjaan yang dilakukan akan banyak salah dan rusak. Oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya mengurangi bahkan menghilangkan kebisingan tersebut.

2.1.10 Pengertian Semangat Kerja

Dalam kehidupan organisasi, semangat kerja merupakan masalah yang sangat penting didalam 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.

Menurut Nitisemito (2001 : 96) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Selanjutnya Nitisemito (2000:130) menyatakan bahwa : Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan-kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sesuai rencana yang diharapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disampaikan bahwa semangat kerja yang baik dapat terlihat apabila para karyawan nampak merasa

senang, optimis terhadap kegiatan dan tugas-tugas serta ramah-tamah satu dengan yang lainnya. Tapi sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila karyawan nampak tidak puas, lekas marah tidak suka membantu, gelisah dan pesimis terhadap tugas dan pekerjaannya.

2.1.11 Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Soekemi dalam Tohardi (2001:431) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya adalah :

- 1) Kebanggaan pekerjaan akan pekerjaannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik.
- 2) Sikap terhadap pimpinan
- 3) Hasrat untuk maju
- 4) Perasaan telah dilakukan dengan baik
- 5) Kemampuan untuk bergaul dengan kawan-kawannya
- 6) Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2.1.12 Indikasi-Indikasi Menurunnya Semangat Kerja

Indikasi turunya semangat kerja karyawan perlu diketahui, karena akan berdampak negatif terhadap perkembangan suatu perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh menurunnya moral kerja dari karyawan, karena adanya perasaan tidak puas dari karyawan terhadap cara yang di gunakan oleh pimpinan untuk menggerakkan bawahannya. Tentu saja pimpinan perusahaan tidak mengharapkan hal itu terjadi.

Menurut Nitisemito (2002:162) Menyatakan bahwa indikasi-indikasi turun / rendahnya semangat kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- 1) Turun rendahnya produktifitas kerja
- 2) Tingkat absensi yang naik / tinggi
- 3) Labour *turn over* yang tinggi
- 4) Tingkat kerusakan yang tinggi
- 5) Kegelisahan di mana-mana
- 6) Tuntutan yang sering kali terjadi
- 7) Pemogokan

Menurut Gorda, (2006:123-124) indikasi-indikasi kemerosotan semangat kerja karyawan disuatu perusahaan tertentu antara lain :

- 1) Timbulnya keluhan di kalangan karyawan, bila tidak ditanggulangi dengan baik, ini merupakan faktor timbulnya unjuk rasa atau mogok.
- 2) Timbul ketegangan yang berkepanjangan, yang akan membawa ketidak senangan dan akhirnya menyebabkan karyawan keperusahaan lain.
- 3) Disiplin karyawan menurun yang ditandai dengan absensi yang tinggi tidak tepat kehadiran karyawan sesuai jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 4) Semua gejala-gejala tersebut terlihat dampaknya secara menyeluruh adalah menurunnya produktifitas perusahaan (mengalami kerugian yang terus menerus).

Berdasarkan definisi diatas dapat dinyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kepemimpinan, motivasi, komunikasi, kompensasi kepuasan para karyawan terhadap tugas dan pekerjaan.

2.1.13 Cara-Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja menurut Nitisemito, (2002:162) adalah :

1) Gaji Yang Cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawan. Pengertian ini sebenarnya adalah jumlah yang mampu dibayarkan oleh perusahaan yang nantinya mampu memberikan semangat dan gairah kerja pada karyawannya.

2) Memperhatikan Kebutuhan Rohani

Kebutuhan rohani ini antara lain adalah menyediakan tempat untuk menjalankan ibadah.

3) Sekali-sekali Perlu Menciptakan Suasana Santai

Suasana yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan. Untuk menghindari hal-hal seperti itu maka perusahaan dalam waktu tertentu menciptakan suasana santai.

4) Harga Diri Perlu Dapat Perhatian

Perusahaan yang baik biasanya memiliki karyawan yang ahli dan hasil kerjanya diandalkan. Jika prestasi karyawan itu cukup menonjol apa salahnya jika perusahaan memberikan penghargaan dalam bentuk materi.

5) Tempatkan Karyawan Pada Posisi Yang Tepat

Setiap karyawan harus mampu menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat. Artinya tempatkan mereka dalam posisi yang sesuai dengan ketrampilan masing-masing.

6) Berikan Kesempatan Untuk Maju

Semangat kerja dan gairah karyawan akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju. Jadi hendaknya setiap perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk maju.

7) Usahakan Agar Para Karyawan Mempunyai Loyalitas

Loyalitas para karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Sebenarnya loyalitas dapat juga ditimbulkan dengan cara pemberian gaji yang cukup, perhatian terhadap kebutuhan rohani dan hal-hal positif lainnya.

8) Sekali-kali Karyawan Perlu Juga Diajak Berunding

Didalam suatu perusahaan merencanakan sesuatu, yang agak penting sebaiknya para karyawan diajak berunding, maka perasaan bertanggung jawab akan timbul, hingga mereka dalam melaksanakan kebijaksanaan baru tersebut akan lebih baik.

9) Fasilitas Yang Menyenangkan

Setiap perusahaan bila mana memungkinkan menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para karyawan. Apabila dengan fasilitas tersebut ternyata mampu menambah kesenangan bagi para karyawannya, maka berarti semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula di tingkatkan.

2.1.14 Indikator Atau Alat Ukur Semangat Kerja Karyawan

Menurut Taufiq, (2000:194) beberapa faktor untuk mengukur semangat kerja karyawan yaitu :

1) Absensi

Absensi merupakan ketidak hadiran para karyawan dalam tugasnya.

2) Kerja Sama

Kerja sama merupakan suatu tindakan bersama-sama antara seseorang dengan orang lain dimana setiap orang bekerja dan menyumbangkan tenaganya secara sukarela dan sabar untuk membantu guna mencapai tujuan bersama.

3) Kepuasan

Kepuasan yang dimaksud ini adalah suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugasnya.

4) Disiplin

Disiplin yang dimaksud disini adalah kepuasan setiap karyawan terhadap tata tertib yang berlaku didalam perusahaan.

Heidjrachman (2000:221) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mengukur semangat kerja dapat dilihat dari :

1) Absensi dapat dilihat dari :

- a. Ketidak hadiran pegawai selama satu bulan selain cuti dan hari libur yang ditetapkan.
- b. Tingkat kehadiran disebabkan oleh sakit.
- c. Tingkat kehadiran disebabkan selain sakit.

- 2) Kerja sama dapat dilihat dari :
 - a. Kesiediaan para pegawai untuk bekerja sama dengan teman-teman sekerja melaksanakan tugasnya.
 - b. Kesediaan untuk saling membantu tugas-tugas diantara teman-teman sekerja.
- 3) Kepuasan dapat dilihat dari :
 - a. Tingkat kepuasan anggota organisasi terhadap tugas.
 - b. Tingkat kepuasan anggota organisasi.
 - c. Tingkat kepuasan organisasi terhadap jaminan-jaminan yang diberikan.
- 4) Disiplin dapat dilihat dari :
 - a. Kepatuhan para pegawai pada jam-jam kerja.
 - b. Kepatuhan pegawai pada perintah dari pimpinan serta taat pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.
 - c. Berpakaian seragam ke tempat kerja.

2.1.15 Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Timbulnya semangat kerja karyawan merupakan syarat yang utama untuk tercapainya tujuan organisasi, tumbuhnya semangat kerja yang tinggi akan tergantung dari beberapa hal seperti apakah kepemimpinan memenuhi syarat sebagai pemimpin yang baik bagi bawahannya, gaya kepemimpinan yang ditetapkan, juga sifat-sifat kepemimpinan, (Martoyo, 2000:150).

Seperti sikap pada karyawan, semangat kerja juga sedikit banyak dipengaruhi oleh kebijaksanaan kepemimpinan. Semangat kerja merupakan pengaruh utama pada sumbangan karyawan mencapai hasil yang tinggi. Semangat kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik yang akan dipersepsikan baik dalam menunjukan motivasi kerja yang lebih baik sehingga kemampuan tenaga kerja semakin baik, (Sudarmo, 2001:151). Kemampuan kerja yang baik juga akan menghasilkan keluhan organisasi yang lebih baik. Dimana salah satu keluhan itu tercermin dari semangat kerja karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) I Nyoman Miatmaja Alumni Fakultas Ekonomi Mahasaraswati Denpasar tahun 2003 dengan judul : “Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap Semangat Kerja karyawan pada Percetakan Krsna Jaya Renon”. Rumusan masalah yang diajukan adalah “Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Percetakan Kresna Jaya Renon. Sedangkan analisis data menggunakan regresi linier sederhana, korelasi, determinasi dan t- test.

Simpulan hasil analisis adalah : persamaan garis regresi linier berganda antara kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja karyawan adalah : $Y = 0,825 + 0,306X_1 + 0,738X_2$ memberikan informasi bahwa semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik. Koefisien korelasi berganda

sebesar 0,936 berarti secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik mempunyai hubungan yang kuat dan positif dengan semangat kerja karyawan. Koefisien determinasi yaitu 91,22% berarti besarnya variansi hubungan antara kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan adalah 91,22% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain. F-test diper oleh t- hitung adalah 168,6923, lebih besar dari t-tabel sebesar 3,15, berarti memang benar ada pengaruh nyata antara kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan. T-test diperoleh dari t_1 hitung adalah 3,5581 dan t_2 hitung adalah 8,0217 lebih besar dari t-tabel 1,671 berarti memang benar ada pengaruh nyata antara kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan persamaan dan perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Miatmaja Alumni Fakultas Ekonomi Mahasaraswati Denpasar yaitu :

a) Persamaan

- (1) Sama-sama membahas sumber daya manusia yaitu mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan .
- (2) Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan.

b) Perbedaan terletak pada tempat dan tahun penelitian.

- 2) Penelitian yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pada PT. Bank Sinar Cabang Sempidi-Badung’ dilakukan oleh Kadek Arsita

Dewi Alumni Universitas Dwijendra tahun 2005, mengangkat pokok masalah “ Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan”. Sedangkan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bank Sinar Sempidi-Badung. Sedangkan analisis menggunakan regresi linier sederhana, korelasi sederhana, determinasi, dan t-test.

Hasil analisis adalah : persamaan regresi linier antara kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan adalah : $Y = 0,745 + 0,775X_1 + 0,788X_2$ memberikan memberikan informasi bahwa semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik. Koefisien korelasi berganda sebesar 0,902 berarti kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif dengan semangat kerja karyawan. Koefisien determinasi yaitu 81,36 % berarti besarnya variasi hubungan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja karyawan adalah 81,36% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain. T-test diperoleh t-hitung adalah 3,245 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,671 berarti memang benar ada pengaruh nyata antar kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan persamaan dan perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadek Arsita Dewi Alumni Universitas Dwijendra Tahun 2005 yaitu :

a) Persamaan

(1) Sama-sama membahas sumber daya manusia yaitu mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan .

(2) Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan.

b) Perbedaan terletak pada tempat, dan tahun penelitian.

3. Lain halnya dengan penelitian yang di lakukan oleh Suartini (2007) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Prasida Lantur Maju Denpasar, dengan masalah dan tujuan yang serupa dengan penelitian I Nyoman Miatmaja menemukan bahwa pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pada PT Prasida Lantur Maju Denpasar adalah positif dan signifikan. Hal ini didasari dari perhitungan dengan analisis regresi berganda diperoleh koefisien korelasi berganda sebesar 0,936 (korelasi sangat kuat) dan determinasi sebesar 92,7% serta dibuktikan dengan uji F (F-test) dimana nilai F-hitung 38,243 lebih besar dibandingkan dengan F-tabel 3,86 sehingga kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik memang benar berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan persamaan dan perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian yang dilakukan oleh Suartini pada PT. Prasida Lantur Maju Denpasar adalah :

1) Persamaan

- a. Sama-sama membahas manajemen sumber daya manusia yaitu mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik dan semangat kerja karyawan.
- b. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, analisis korelasi analisis determinasi F-test, t-test.
- c. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan.

- b) Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian yang dilakukan oleh Suartini pada PT. Prasida Lantur Maju Denpasar adalah terletak pada tempat penelitian dan tahun penelitian.

