

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan untuk melaksanakan tugas – tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas – tugas kerja suatu perusahaan sangat di tentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya di harapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaanpun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Sumber daya manusia sangat berperan penting di sebuah organisasi atau pun di perusahaan. Tenaga kerja mempunyai faktor dalam dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah perusahaan untuk memacu daya saing. Oleh sebab itu, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai

tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak sebuah perusahaan yang mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan (Widianingrum, 2015).

Menurut Nurjannah dkk (2013) semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerja sama sekelompok orang dalam suatu organisasi, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan mempermudah perusahaan/instansi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan/instansi.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan PT. Gapura Angkasa 2022

No.	Bulan / Tahun 2022	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat	Karyawan Terlambat Lebih Dari 3x
1	Januari	120	8	5
2	Februari	120	7	4
3	Maret	119	7	3
4	April	120	6	3
5	Mei	118	5	2
6	Juni	120	6	3
7	Juli	119	0	0
8	Agustus	120	3	0
9	September	120	4	2
10	Oktober	118	5	3
11	November	118	3	1
12	Desember	120	4	2

Sumber : PT. Gapura Angkasa 2022

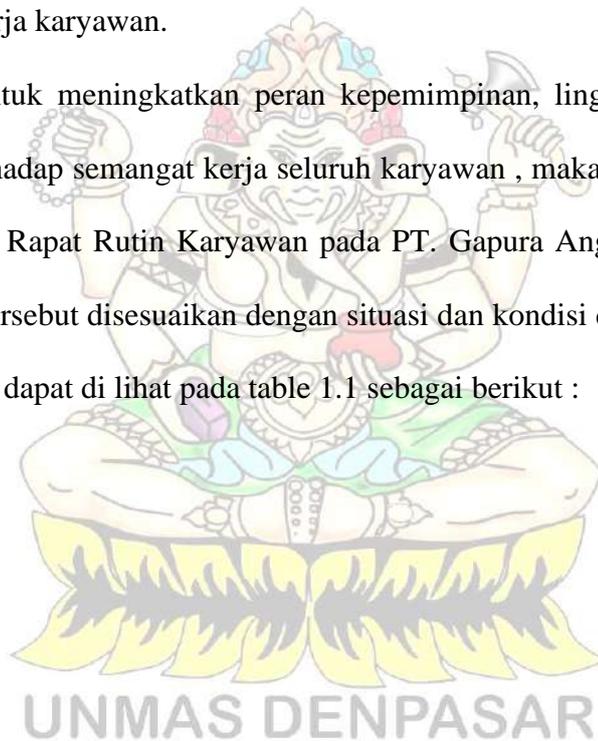
Semangat kerja karyawan terkadang dianggap sepele oleh pemimpin perusahaan, akan tetapi semangat kerja karyawan sangatlah penting dalam diri setiap karyawan, apabila setiap karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi setiap karyawan akan mengeluarkan semua kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan juga akan menjadi lebih baik serta dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, baik dan hasilnya memuaskan untuk instansi ataupun perusahaan.

Perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya, misalnya dengan memberikan sedikit motivasi - motivasi dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sehingga timbul kinerja yang baik. Selain motivasi perusahaan harus memperhatikan gaya kepemimpinan di perusahaan dimana seorang pemimpin harus memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik.

PT. Gapura Angkasa merupakan perusahaan patungan yang didirikan oleh tiga perusahaan, yaitu PT Garuda Indonesia (Persero), Angkasa Pura Airpots, dan PT Angkasa Pura II. Didirikan tahun 1998, PT Gapura Angkasa bergerak di bidang jasa penyedia jasa *ground handling* bagi maskapai penerbangan yang beroperasi di Indonesia, dengan ini bisnis meliputi kargo dan pergudangan, penanganan penumpang dan bagasi, serta operasi penerbangan dan servis pesawat. PT Gapura Angkasa sebagai penyedia layanan jasa sangat memperhatikan semangat kerja para karyawannya. Seiring dengan kemajuan

teknologi dan persaingan yang semakin tinggi, peranan Gapura Angkasa sebagai salah satu perusahaan jasa ground handling yang melayani kegiatan penerbangan semakin meningkat di dunia usaha, yang secara langsung mendukung peristiwa perjalanan dalam dunia bisnis. Disini diperlukan kiat dan upaya dari perusahaan untuk tetap bertahan maupun memenangkan persaingan dengan cara lebih meningkatkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan memberikan motivasi – motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan semangat kerja karyawan.

Upaya untuk meningkatkan peran kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja seluruh karyawan , maka perusahaan selalu mengadakan Rapat Rutin Karyawan pada PT. Gapura Angkasa, yang waktu pertemuan tersebut disesuaikan dengan situasi dan kondisi di bagian masing – masing. Dan dapat di lihat pada table 1.1 sebagai berikut :



Tabel 1.2
Rapat Rutin Karyawan Pada PT. Gapura Angkasa

No	Bulan	Hari/Tanggal	Kegiatan
1.	Januari	Sabtu, 18 Januari 2022	Rapat peningkatan semangat kerja karyawan
2.	Februari	Kamis, 6 Februari 2022	Rapat meningkatkan mutu pelayanan
3.	Maret	Sabtu, 22 Maret 2022	Rapat Peningkatan Motivasi karyawan
4.	April	Sabtu, 26 April 2022	Rapat peningkatan kerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan
5.	Mei	Selasa, 20 Mei 2022	Rapat Rutin Karyawan untuk tingkat kemampuan kerja
6.	Juli	Senin, 21 Juli 2022	Rapat tingkat Kualitas maupun Ketepatan penyelesaian tugas
7.	Agustus	Kamis, 21 Agustus 2022	Rapat Evaluasi pembenahan kinerja karyawan
8.	November	Sabtu, 22 November 2022	Rapat Pemecahan masalah yang timbul di perusahaan
9.	Desember	Senin, 29 Desember 2022	Rapat Evaluasi akhir tahun pencapaian semangat kerja karyawan

Sumber : PT. Gapura Angkasa

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui kegiatan rapat rutin karyawan pada bulan Januari sampai Desember 2022, terlihat bahwa rapat evaluasi semangat kerja masih kurang dilakukan oleh pemimpin yang mengindikasikan bahwa semangat kerja karyawan belum tercapai secara optimal. Rapat rutin merupakan indikator umum yang dapat mencerminkan semangat kerja pegawai dan pegawai bisa mengevaluasi hasil kerja, dan bisa meningkatkan semangat kerja lebih baik dari sebelumnya. PT. Gapura Angkasa sedang berusaha meningkatkan semangat kerja karyawannya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan motivasi dan kepemimpinan pada perusahaan ini mencakup keseluruhan karyawan tanpa membedakan divisi maupun jabatan masing – masing.

Berdasarkan paparan di atas, penelitian ini memfokuskan diri untuk menganalisis tingkat semangat kerja karyawan yang menurun mulai tahun 2022 dengan indikasi kurangnya peran kepemimpinan, lingkungan kerja dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan . Analisis semangat kerja karyawan ini di tinjau melalui variabel motivasi dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Tujuannya adalah dengan pemberian motivasi yang tinggi dari pemimpin perusahaan kepada karyawan dapat diharapkan semangat kerja karyawan akan lebih ditingkatkan kembali.

Upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan , kehendak , kemauan , perasaan, kebutuhan dan lain – lain dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Arep & tanjung (2002;235) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu. Jadi seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi , misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan – kekuatan penting yang terkandung dalam individu, setiap individu mempunyai

kebutuhan dan keinginan yang berbeda – beda. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan lebih efektif. Semangat kerja karyawan tidak lepas dari peran pemimpinnya. Seperti pada penelitian Agustinigrum (2012) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan yang hasilnya mengatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arianty (2018) dilatar belakangi oleh pengalaman peneliti yang menemukan kepemimpinan dalam suatu perusahaan. Peneliti menemukan bahwa kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut tidak sehat dikarenakan pemimpinnya bersifat otoriter dan sering memberikan tugas seenaknya terhadap karyawan, sehingga hal tersebut menimbulkan semangat kerja karyawan yang kurang efektif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianty, N. yaitu latar belakang penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT Gapura Angkasa, sedangkan penelitian Arianty, N. dilakukan karena peneliti ingin mengetahui lebih lanjut atas permasalahan yang dialami dalam suatu perusahaan.

Hubungan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan dimana pengaruh positif tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan, atau dengan kata lain dengan gaya kepemimpinan baik maka semangat kerja karyawan akan

tinggi Marimin (2011). Hasil penelitian ini sejalan dengan Fadli (2004). Namun hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan Rahmadani & Yusuf (2021) mengatakan gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan selain kepemimpinan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antaralain sebagai berikut: Menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Fenomena lingkungan kerja pada PT. Gapura Angkasa Badung adalah bahwa ada beberapa ruangan kerja yang kurang optimal seperti plafon terdapat rembesan air, ruangan yang terkesan kusam dikarenakan sudah memudarnya cat pada dinding ruang kerja. Sirkulasi udara yang kurang baik, bangunan perkantoran memiliki udara yang mengandung lebih banyak zat kimia dan biologi dari pada di luar ruangan. Hal ini disebabkan karena kurang terpeliharanya sistem sirkulasi dalam kantor dan terjadi kontaminasi udara yang dihasilkan dari penuaan gedung dan alat kantor.

Hubungan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan dimana pengaruh positif tersebut menunjukkan adanya bahwa lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat Musriha (2011).

Upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memperhatikan motivasi kerja karyawan. Bagaimana cara pemimpin memotivasi seorang karyawan dalam lingkungan kerja agar dapat meningkatkan semangat kerjanya. Terciptanya semangat kerja yang baik dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan dari pimpinan . Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi merupakan faktor sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Fenomena motivasi karyawan pada PT. Gapura Angkasa adalah masih ada karyawan yang bermalas – malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja, masih ada karyawan mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya, jika ada kesalahan dalam bekerja karyawan masih kurang inisiatif untuk memperbaikinya.

Hubungan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dimana semakin sering diberikan motivasi seorang karyawan maka kinerja mereka semakin meningkat (Juniantara 2015). Hasil penelitian ini sejalan dengan Mambea dan Obwogi (2015), Mensah dan Tawiah (2016). Namun hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan Dhermawan,

dkk (2012) mengatakan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menjelaskan masalah - masalah penelitian terkait pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan. Maka oleh karena itu dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh pada semangat kerja karyawan pada PT Gapura Angkasa Badung?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT Gapura Angkasa Badung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT Gapura Angkasa Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Gapura Angkasa Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Gapura Angkasa Badung.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Gapura Angkasa Badung.

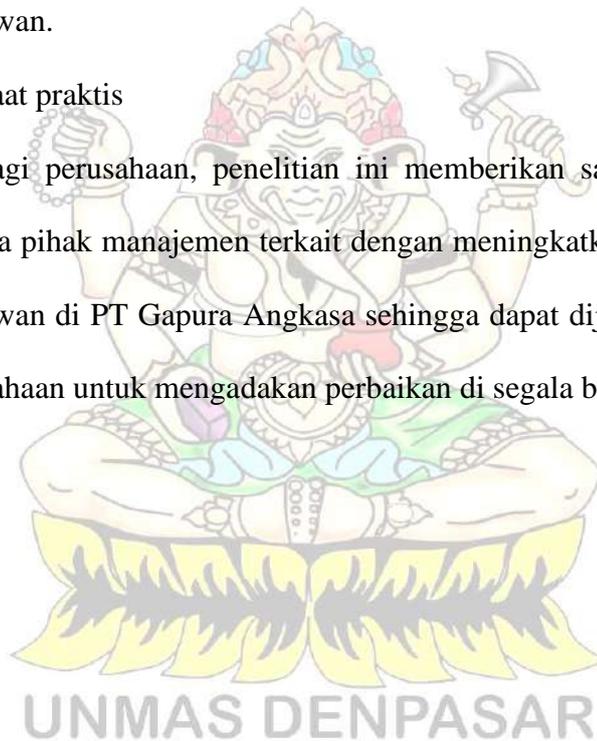
1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Dapat dijadikan kajian dan untuk mencoba mengaplikasikan teori dengan kenyataan nyata pada perusahaan tentang pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dengan membuktikan secara empiris pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Bagi perusahaan, penelitian ini memberikan saran dan masukan kepada pihak manajemen terkait dengan meningkatkan semangat kerja karyawan di PT Gapura Angkasa sehingga dapat dijadikan acuan bagi perusahaan untuk mengadakan perbaikan di segala bidang perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal – Setting Theory* menekankan pada tujuan yang dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian dan dapat memotivasi individu untuk mencapai semangat kerja. Tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Arsanti, 2009).

Karakteristik dari goal setting adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari manusia untuk menentukan tercapainya tujuan sebagaimana yang telah ditetapkan” Drs. Oey Liang Lee. Selanjutnya menurut Lawrence A.Appley “ Manajemen adalah suatu seni untuk mencapai tujuan tertentu lewat usaha yang dilakukan oleh orang lain.

Manajemen adalah suatu proses dalam membuat perencanaan , pengorganisasian, mengendalikan diri dan memimpin segala macam usaha dari pada anggota organisasi dan menggunakan segala sumber daya organisasi dalam mencapai sasaran (stoner). Dari beberapa pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni pencatatan, pengorganisasian, penyusunan , pengarahan , dan pengawasan sumber daya organisasi dengan melakukan kerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam mencapai sasaran.

2.1.2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia sebagai pegawai yang siap, mampu , dan siaga dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan, bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadap yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya (Keith dan Werther, 1996).

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif , generative, inovatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti : intelligence, creativity dan imagination, tidak lagi semata – mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah , lahan , air, tenaga otot, dan sebagainya (Ndraha , 1999). Berdasarkan pengertian tersebut Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, generative, dan inovatif yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

2.1.2.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan , pengembangan , penilaian , pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja (Simamora , 1997). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen meliputi perekrutan , penyaringan , pelatihan , pengimbalan , dan penilaian (Dessler, 1997).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat diartikan manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang khusus berhubungan dengan bidang personalia dengan tujuan untuk perekrutan , penyaringan , pelatihan, pengimbalan , dan penilaian.

2.1.2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Hasibuan, 2003:21) yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas – tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi , penempatan, orientasi , dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual , dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberi balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma – norma social.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab – sebab lainnya.

2.1.2.5 Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan

Dalam sebuah organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia berkedudukan sebagai staf, yang membantu manajer dalam mencapai

tujuan perusahaan (Gorda, 2004:2) menyatakan bahwa peranan manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

1. Untuk menciptakan keharmonisan antara tingkat kemampuan dengan syarat – syarat pekerjaan.
2. Untuk menciptakan keharmonisan antara motivasi karyawan dengan balas jasa pekerjaan yang di berikan.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Terry, 1998:17). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktifitas – aktifitas sebuah kelompok yang diorganisasi kearah pencapaian tujuan (Rauch & Behling, 1984).

Kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi kegiatan yang diorganisir dalam kelompok di dalam usahanya mencapai suatu tujuan yang ditentukan (Scott, 1962). Dari pengertian beberapa ahli tersebut dapat dikatakan “ Kepemimpinan adalah sifat atau karakter yang ada dalam diri seorang pemimpin yang mempengaruhi aktifitas sebuah kelompok yang diorganisasi kearah pencapaian tujuan.

2.1.3.2 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi Kepemimpinan Dalam Hubungannya dengan peningkatan Aktivitas dan Efisiensi perusahaan mempunyai lima fungsi menurut (Siagian, 2007:47):

1. Pemimpin sebagai penentu arah, yaitu sebagai penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan segala sarana dan prasarana yang tersedia.
2. Pemimpin sebagai wakil atau juru bicara, yaitu pemimpin merupakan puncak organisasi menjadi wakil dan juru bicara resmi organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak di luar organisasi.
3. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif, yaitu suatu proses pemeliharaan hubungan yang baik ke dalam maupun keluar oleh seorang pemimpin melalui komunikasi baik lisan maupun tertulis.
4. Pemimpin sebagai mediator yang handal, yaitu seorang pemimpin yang berfungsi sebagai mediator dalam menyelesaikan situasi konflik yang mungkin timbul dalam satu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik dalam hubungan keluar yang dihadapi dan diatasi.
5. Pemimpin sebagai indikator yang aktif, yaitu kepemimpinan berfungsi sebagai penyatu dari berbagai individu dan kelompok yang berbeda pola pikir dan cara bertindak yang berkotak-kotak menuju pada tujuan bersama.

2.1.3.3 Teori Kepemimpinan

Banyak study ilmiah dilakukan orang mengenai kepemimpinan, munculnya berbagai definisi dapat kita gunakan sebagai referensi tambahan. salah satu ahli (Sarwono, 2003:112-114) menguraikan teori kepemimpinan sebagai berikut :

1. Teori Keseimbangan

Teori ini mengatakan bahwa dalam diri seorang pemimpin haruslah terdapat berbagai kemampuan dan sifat yang saling mengimbangi. Seorang pemimpin haruslah agresif tetapi juga penuh pertimbangan, ia harus keras tetapi juga harus dapat mengerti persaan orang lain dan seterusnya.

2. Pemusatan Energi Psikis

Menurut teori ini, seorang pemimpin adalah orang biasa, dengan kelemahan-kelemahan dan tidak mempunyai bakat yang istimewa. Tetapi orang ini mau bekerja keras dan memusatkan seluruh energinya kepada suatu bidang kemampuan tertentu, sehingga dalam bidang itu ia mengungguli orang-orang lain.

3. Teori Bakat Khusus

Berbeda dengan pemusatan energi psikis yang diuraikan di atas, teori ini justru menekankan pentingnya faktor bakat. Teori ini mengatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin berkat kemampuan-kemampuannya yang khusus yang sudah merupakan bakatnya. Tentunya kemampuan khusus ini harus sesuai dengan keadaan kelompok disekitarnya, sehingga kelompok tersebut mau menganggapnya sebagai

pemimpin. Juga orang yang berbakat ini harus melatih dan mengembangkan bakatnya itu. Kalau kedua syarat itu tidak dipenuhi, maka orang yang bersangkutan tidak akan menjadi pemimpin.

4. Pemahaman Tiba-Tiba

Menurut teori ini, seorang menjadi pemimpin karena tiba-tiba ia melihat hubungan antara dua atau beberapa hal yang tadinya tidak dilihat oleh orang lain, sedangkan hubungan itu penting sekali artinya untuk memecahkan suatu masalah yang sedang dihadapi oleh kelompok bersangkutan.

5. Teori Kemampuan diantara Ketidakmampuan

Teori ini dirangsang oleh kompensasinya Alfred Adler yang mengatakan bahwa sesuatu yang lemah atau yang kurang akan dikompensir (ditutup atau diatasi) oleh sesuatu yang kuat. Alam pun mengatur dirinya seperti itu. Diantara kelompok yang orang-orangnya tidak mempunyai kemampuan atau kepandaian apa-apa, lahirlah seorang jenius atau yang berbakat untuk memimpin kelompok itu.

6. Teori Konjungtur

Konjungtur berarti gabungan beberapa faktor yang bermacam-macam, yang muncul pada waktu yang sama. Kepemimpinan menurut teori ini disebabkan oleh karena adanya pengaruh dari berbagai macam faktor tersebut. Faktor-faktor itu adalah:

1. Kemampuan khusus yang dimiliki oleh pemimpin, baik kemampuan yang dibawa sejak lahir (bakat, pembawaan), maupun kemampuan yang didapat berkat latihan-latihan atau pemusatan energi psikisnya.

2. Adanya problem atau krisis yang dialami oleh kelompok yang memerlukan kemampuan khusus di atas untuk memecahkannya.
3. Adanya kesempatan bagi pemimpin itu untuk membuktikan kemampuannya atau mengamalkannya dalam memecahkan masalah atau krisis yang sedang dihadapi kelompok.

7. Teori Proses Kelompok

Teori ini berpendapat bahwa kepemimpinan semata-mata ditentukan oleh proses yang terjadi dalam kelompok, yaitu hasil interaksi antara anggota kelompok. Seseorang akan muncul sebagai pemimpin begitu saja, sesuai dengan apa yang terjadi dalam interaksi antar anggota kelompok itu. Karena itu dalam kelompok dapat terjadi lebih dari satu pemimpin, masing-masing memimpin dalam bidangnya sendiri.

Teori-teori tersebut tentunya memandang dari sudut pandang lahirnya kepemimpinan yang berbeda. Dari teori-teori tersebut pun memberikan suatu kelebihan dan kekurangan yang melahirkan seorang pemimpin. Teori tentang kepemimpinan yang terus berkembang tentunya memberikan hal-hal yang seharusnya dimiliki oleh seorang yang berjiwa pemimpin.

2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut Siagian (2002 P.121) indikator – indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Iklim saling mempercayai
2. Penghargaan terhadap ide bawahan
3. Menghitung perasaan para bawahan

4. Perhatian bagi kenyamanan kerja para bawahannya
 5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan
 6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas – tugas yang dipercayakan padanya.
 7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional
- Indikator – indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2013:189)

diantaranya:

1. Kemampuan analitis
Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
2. Keterampilan berkomunikasi
Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
3. Keberanian
Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.
4. Kemampuan mendengar
Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.
5. Ketegasan
Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin. Dari beberapa

indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahanya dan memperhitungkan kepuasan kerja bawahan dalam meyelesaikan tugas yang dipercayakan bawahanya.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah perubahan energi pada diri dari seseorang yang ditandai dengan perasaan dan juga reaksi untuk mencapai sebuah tujuan (Fredrick J. Mc Donal). Motivasi adalah motivasi bertalian dengan tiga hal yang sekaligus merupakan aspek-aspek dari pada motivasi. Ketiga hal tersebut adalah keadaan yang mendorong tingkah laku (Motiving states), yaitu tingkah laku yang didorong oleh keadaan tersebut (Motiving Behavior), dan tujuan dari tingkah laku tersebut (Goal or Endsof Such Behavior) (Chifford T. Morgan).

Motivasi adalah suatu pertanyaan yang kompleks dimana dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku terhadap suatu tujuan (goal) atau perangsang (Sartain). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dipandang sebagai fungsi, berarti motivasi berfungsi sebagai daya gerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi dipandang dari segi proses, berarti motivasi dapat dirangsang oleh faktor luar, untuk menimbulkan motivasi dalam diri siswa yang melalui proses rangsangan belajar sehingga dapat mencapai tujuan yang di kehendaki. Motivasi dari pandang dari segi tujuan, berarti motivasi merupakan sasaran stimulus

yang akan dicapai. Jika seorang mempunyai keinginan untuk belajar suatu hal, maka dia akan termotivasi untuk mencapainya.

2.1.4.2 Tujuan Motivasi

Defenisi motivasi dapat diketahui apa tujuan dari motivasi itu, menurut Purwanto (2000:71) “secara umum dapat dikatakan tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu”. Maka bagi guru, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau memacu para siswanya agar timbul keinginan dan kemauannya untuk meningkatkan prestasi belajarnya sehingga tercapai tujuan pendidikan sesuai dengan yang diharapkan dan ditetapkan di dalam kurikulum sekolah. Untuk itu, tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh guru sebagai pemberi motivasi serta sesuai dengan kebutuhan siswa sebagai yang dimotivasi.

2.1.4.3 Fungsi Motivasi

Menurut Hamalik (2000:175), fungsi motivasi itu ialah: (1) mendorong timbulnya atau suatu perubahan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti belajar, (2) sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan, (3) sebagai penggerak, ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan.

Dari pendapat ini, terkandung makna bahwa motivasi berfungsi untuk mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta mengubah kelakuan sebagai pengarah dan sebagai penggerak. Begitu juga dalam kegiatan atau proses belajar mengajar, motivasi sangat penting artinya. Karena bisa saja siswa tidak belajar sebagaimana mestinya karena kurang atau lemahnya motivasi belajar. Bahkan bisa jadi siswa yang intelegensinya tinggi pun bisa gagal dalam belajar jika siswa tersebut tidak punya motivasi.

2.1.4.4 Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi yang terjadi atas dasar pembentukannya menurut Sardiman terbagi atas 2 (dua) jenis, yaitu:

- Motivasi bawaan, yaitu motivasi yang dilatarbelakangi oleh fisio kemis di dalam tubuh seseorang yang telah dibawah sejak lahir dan terjadinya tanpa dipelajari.
- Motivasi yang dipelajari, yaitu motivasi yang terjadi karena adanya komunikasi dan isyarat sosial serta secara sengaja dipelajari oleh manusia (Sardiman, 1992. 86)

Motivasi bawaan atau disebut juga dengan motivasi primer terjadi dengan sendirinya tanpa melalui proses belajar, sedangkan motivasi yang dipelajari atau motivasi sekunder muncul melalui proses pembelajaran sesuai dengan tingkat pengetahuan dan pengalaman seseorang.

2.1.4.5 Indikator Motivasi

Menurut Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Motivasi internal

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Motivasi eksternal

1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara

(2009:93) dalam Bayu Fadillah (2013:5) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik – baiknya.

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan Yang Menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.1.5 Lingkungan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat

diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

2.1.5.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang ada didalam sebuah perusahaan sangat penting untuk mendapatkan perhatian oleh para pimpinan perusahaan karena lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan memberikan pengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2012: 21) lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung., lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Faktor–faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang baik. Tidak terlalu terang karena akan menyilaukan mata para karyawan, ataupun cahaya yang kurang jelas (redup), sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Pewarnaan

Masalah pewarnaan dalam ruang kerja terkadang sering dianggap remeh oleh sebagian orang. Padahal sebenarnya pewarnaan ruangan dapat mempengaruhi suasana hati seseorang sehingga berdampak pula terhadap kinerja kerjanya. Untuk ruangan kerja sebaiknya diberikan warna-warna yang lembut sehingga dapat memberikan efek tenang dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja.

c. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

d. Suara Bising

Suara bising merupakan suara yang bunyinya sangat mengganggu karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus dapat meminimalisasikan suara bising tersebut didalam lingkungan kerja. Hal ini diharapkan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja kerjanya.

e. Keamanan Kerja

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja kerjanya. Dalam hal ini, yang dimaksud keamanan yaitu keamanan yang dapat dikategorikan kedalam lingkungan kerja fisik. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan. Jika suatu organisasi dapat mempertahankan tingkat keamanan di lingkungan mereka, maka karyawan pun pasti akan merasa aman, nyaman dan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga diharapkan berdampak baik pula terhadap kinerja kerja mereka.

f. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu, setiap organisasi hendaknya selalu memperhatikan dan menjaga kebersihan di lingkungan kerja mereka. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih, karyawan akan merasa senang dan nyaman berada di tempat kerjanya.

g. Ruang Gerak

Sebaiknya karyawan yang bekerja mendapatkan tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas nya. Karyawan tidak mungkin bekerja secara tenang dan maksimal apabila tempat kerja yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian, ruang kerja bagi karyawan seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.5.3 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39):

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa haln yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan .
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dddapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.5.4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2004:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Musik di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2016) adalah sebagai berikut:

1. Rekan Kerja yang Mendukung

Suatu pekerjaan akan dapat dilaksanakan dengan baik apabila ada dukungan yang baik dari rekan kerja dikantor, sebab seorang pegawai berinteraksi dengan sesama rekan kerja sehingga diperlukan adanya dukungan yang baik dan kondusif

2. Kondisi ruangan kerja

Penyelesaian suatu pekerjaan berkaitan erat dengan kondisi ruangan kerja yang baik, sebab dengan adanya ruangan kerja yang baik akan

dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan dalam menyelesaikan tugas.

3. Perlengkapan kerja yang mendukung

Perlengkapan kerja yang cukup dan memadai serta mengikuti perkembangan teknologi modern akan sangat mendukung penyelesaian suatu pekerjaan oleh karyawan. Penggunaan perlengkapan yang optimal dan modern akan menambah nilai efektifitas pegawai dalam bekerja.

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini: 2013:103):

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.6 Semangat Kerja Karyawan

2.1.6.1 Pengertian Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk mampu berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

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.

2.1.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan

Peningkatan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting. karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan sebaliknya karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mengukur semangat kerja.

Menurut Nitisemito dalam Darmawan (2013) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

1. Absensi

Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sahlibur dan pemberhentian kerja.

2. Kerja sama

Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk

mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan. Dan harus dapat di terapkan di perusahaan.

Dari pendapat para ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor di atas sangat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan faktor-faktor tersebut. Apabila semangat kerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi bukanlah sesuatu masalah karena hal ini merupakan harapan dari organisasi, tetapi jika semangat menurun dan berada pada tingkat yang rendah maka akan sangat merugikan pihak perusahaan. Sehingga sangatlah penting apabila semangat dalam bekerja terus terjaga.

2.1.6.3 Karakteristik Semangat Kerja Karyawan

Menurut Sugiyono (dalam Utomo, 2002), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu disiplin yang tinggi, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, dan semangat

berkelompok. Disiplin yang tinggi merupakan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja dengan giat dan disiplin yang tinggi. Selain itu, menurut Alport orang yang mempunyai semangat kerja tinggi memiliki kualitas untuk bertahan yaitu tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya, memiliki kepercayaan untuk memandang masa depan dengan baik.

2.1.6.4 Indikator Semangat Kerja Karyawan

Menurut Nitisemito (1992), ada empat indikator untuk mengukur semangat kerja, yaitu absensi, kerja sama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan. Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja. Karyawan dengan absensi rendah menunjukkan adanya semangat kerja yang tinggi.

Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerja sama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan kerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2016:4), semangat kerja karyawan berkaitan dengan:

1. Produktivitas karyawan
2. Tingkat absensi
3. Tingkat perpindahan karyawan
4. Kerusakan
5. Kegelisahan karyawan
6. Tuntutan dari karyawan
7. Pemogokan kerja oleh karyawan

2.1.7 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa semangat aktual akan melampaui harapan semangat kerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Guritno, 2005). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kepemimpinan dan faktor semangat kerja karyawan.

2.1.8 Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Motivasi adalah salah satu faktor yang ada pada diri manusia, yang mana dalam diri manusia terjadi suatu proses untuk mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia untuk mencapai tujuan tertentu sehingga menghasilkan kinerja yang efektif.

As'ad (1984:51), menyatakan apabila kinerja rendah, maka hal ini dapat dikatakan merupakan hasil dari motivasi kinerja yang rendah. Sedangkan menurut Moekijat (1989:249) menyatakan bahwa tingkat motivasi yang tinggi dapat mengakibatkan moril yang tinggi, yaitu sikap dan perasaan positif terhadap perusahaan dan pekerjaan.

Dari penjelasan diatas, maka bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dalam pemberian motivasi terhadap semangat kerja karyawan, karena itu pemberian motivasi yang tinggi akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi sedang pemberian motivasi yang lemah akan menghasilkan semangat kerja yang lemah.

2.1.9 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya Nuraini (2016). Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga

dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan kegiatan di dalam perusahaan. Ketidaksiuaian lingkungan kerja di setiap perusahaan dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas – tugasnya, hal tersebut membuat para karyawan tidak bekerja secara efektif dan efisien Hidayat & Cavorina (2017).

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Hasil penelitian Sukardi (2009) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Pemotivasian terhadap Semangat Kerja Petugas Penyuluh Lapangan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. Tesis, Program Pascasarjana, Program Magister Administrasi Publik, Universitas Padjadjaran Bandung. Penelitian ini menggunakan ukuran sampel 61 orang dari populasi sebanyak 61, dengan metode penelitian survey eskplanatori, analisis statistika menggunakan path analysis.

Dari hasil penelitian tersebut, disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pemotivasian terhadap semangat kerja pegawai secara simultan adalah sebesar 96 persen. Dari hasil penelitian yang bersifat kuantitatif tersebut dapat disampaikan bahwa tingkat disiplin pegawai petugas penyuluh lapangan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak, dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pemotivasian yang dilakukan oleh

Kepala Dinas. Hubungan pengaruh tersebut adalah bersifat secara positif. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pemotivasian akan memberi dampak kenaikan nilai terhadap semangat kerja pegawainya, atau sebaliknya semakin rendah nilai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pemotivasian akan berdampak pada turunnya semangat kerja pegawai.

2. Hasil penelitian Yulianis (2007) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kesenian dan Pariwisata Provinsi Riau tesis program pascasarjana Universitas Padjadjaran Bandung. Penelitian ini menggunakan ukuran sample 33 orang dari populasi sebanyak 132 orang. Metode penelitian yang digunakan metode eksplantory research, dengan hasil penelitian sebagai berikut : Hasil penelitian mengatakan bahwa gaya kepemimpinan pada dinas Kebudayaan , Kesenian dan Pariwisata Provinsi Riau masih belum berjalan dengan baik, sehingga semangat kerja pegawai belum maksimal. Variable gaya kepemimpinan berpengaruh positif sebesar 66.9 persen terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menggambarkan bahwa tingginya pengaruh gaya kepemimpinan berpotensi terhadap terjadinya semangat kerja pegawai atau sebaliknya rendahnya gaya kepemimpinan berpotensi terhadap rendahnya semangat kerja pegawai.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Almustofa (2014) dengan judul penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan, motivasi kerja yang tinggi, dan

disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bulog Divisi Regional Jakarta.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Luhur (2014) dengan judul penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja karyawan, Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Marsusanti (2015) dengan judul penelitian tentang Pengaruh Shift Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Shift kerja, Lingkungan kerja secara empiris berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Secara simultan shift dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Department Store Kota Sukabumi.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Anugrah, Abdurrahman (2019) dengan judul penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan. Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandung.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Makkaratte (2017) dengan judul penelitian Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap

semangat kerja pegawai, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

8. Penelitian juga dilakukan Sobari (2010) dengan judul Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Selatan. Populasinya adalah pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 97 orang, yang diambil secara stratified proporsional sebanyak 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
9. Penelitian dilakukan oleh Leonard (2008) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Suasana Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Matematika di Sekolah Imanuel Pondok Melati. Penelitian ini merupakan penelitian sensus dengan responden yang sebanyak 30 orang. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi dan suasana kerja secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
10. Penelitian yang dilakukan Narmodo dan Wajdi (2004) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Semangat Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai struktural dan staf Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, sampelnya adalah seluruh pegawai struktural dan staf dengan jumlah sebanyak 44 orang. Hasil

penelitian menyatakan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri.

11. Penelitian Astinatria & Sarmawa. (2020) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipasif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Dinayu Konveksi Ubung. Populasi yang digunakan berjumlah 54 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, Uji asumsi klasik, analisis linier berganda. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan gaya kepemimpinan partisipasif dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.
12. Penelitian yang dilakukan Tanjung, et al. (2023) tentang Pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Kota. Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi sebesar 85 orang dan dijadikan sampel. Sumber data berasal dari data primer dan sekunder. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Hasil pengujian determinasi menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi variabel semangat kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu 0,547. Etos kerja dan dan beban kerja secara bersama sama atau serempak berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.