

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2016:6) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun organisasi. Menurut Edison (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2016:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Dessler (2015:3) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus

mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Fokus yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja saja, baik secara individu maupun hubungan antar tenaga kerja.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Fungsi Manajerial

Menurut Flippo (2013:30) fungsi manajerial adalah sebagai berikut.

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahannya sdm agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai

dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

b. Fungsi Operasional

Menurut Priansa (2014:27) fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

1) Pengadaan pegawai

Fungsi ini berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai, penarikannya, seleksi dan penempatannya. Penentuan kebutuhan pegawai berkaitan dengan mutu dan jumlah pegawai. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik pegawai, pembahasan pada formulir di surat lamaran, dan tes psikologis.

2) Pengembangan

Fungsi ini berkaitan dengan pegawai baru yang perlu dibina dan dikembangkan. Tujuan dari pengembangan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik.

3) Kompensasi

Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang dan tunjangan.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi masyarakat. Dalam hal ini, pegawai diminta mengubah kebiasaan dan sikap-sikap lainnya

yang kurang menguntungkan bagi organisasi sehingga ada niat dan kemauan untuk menyesuaikan dengan keinginan serta tujuan organisasi.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan.

6) Pensiun

Pemeliharaan adalah fungsi terakhir dari manajemen kepegawaian. Fungsi ini berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada organisasi. Fungsi ini menjamin pegawai – pegawai yang akan pensiun. Organisasi yang sudah berukuran besar menyediakan dana bagi pegawai yang sudah pensiun.

2.1.2 Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Busro (2018:325) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Anaroga dalam Busro (2018:326) semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik. Menurut Nitisemito (2010:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan semangat kerja adalah suasana batin dan suasana kerja yang baik, yang dapat mendukung seseorang melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bergairah dalam melaksanakan tugasnya dengan harapan pekerjaan akan cepat selesai dan lebih baik.

2. Faktor-faktor Semangat Kerja

Menurut Anarago dalam Busro (2018:327) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

a. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan

Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika minat seseorang terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah.

b. Kesempatan untuk mendapat kemajuan

Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

c. Kondisi kerja

Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.

d. Kepemimpinan

Pimpinan yang tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang humanis akan menyebabkan karyawan menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat.

e. Kompensasi

Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan sebaliknya.

3. Dimensi Semangat Kerja

Terdapat dimensi-dimensi semangat kerja menurut Darmawan (2013:73) adalah sebagai berikut:

a. Loyalitas

Loyalitas seorang pegawai dapat diketahui dengan adanya pegawai yang membela perusahaan. Dengan begitu, dapat dibuktikan seorang pegawai memiliki partisipasi terhadap perusahaan.

b. Antusias

Pegawai harus menyelesaikan tugas dengan giat tanpa mengeluh meskipun telah disadari bahwa pekerjaan tersebut tampak sulit, sehingga ada jiwa tertanam dalam diri seorang pegawai akan terus berusaha untuk dapat terselesaikannya pekerjaan.

c. Kerjasama

Pegawai dapat mencurahkan kemampuan yang ada dalam dirinya secara menyeluruh dengan bekerja sama antar atasan atau sesama

pegawai secara harmonis untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Semakin tinggi kemampuan seseorang dalam bekerjasama akan semakin tinggi pula semangat kerja orang tersebut. Bahkan, akan rendah semangat kerjanya makala tim kerjanya kurang kompak.

d. Keaktifan

Keaktifan seorang pegawai dapat ditingkatkan dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi. Dengan begitu, akan membuat suasana kantor menjadi lebih semangat dalam melakukan aktivitasnya. Serta dapat membuat suasana kantor hidup untuk meningkatkan kinerja organisasinya.

e. Kreativitas

Dapat memberikan gagasan baru atau ide dalam menyelesaikan permasalahan didalam kantor, dengan menyampaikan usulan atau pendapat kepada perusahaan.

f. Inisiatif

Inisiatif seorang pegawai akan timbul dikarenakan masalah-masalah dalam hal pekerjaan dapat ditanganinya.

4. Faktor-Faktor Mengukur Semangat Kerja

Menurut Nitisetimo dalam Darmawan (2013:80), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah:

a. Presensi/Absensi

Presensi/absensi yaitu kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi/organisasi selalu menginginkan dan mengharapkan pegawai datang tepat waktu dalam

setiap jam kerja karena apabila telat dapat mempengaruhi kinerja pekerjaannya, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai secara optimal. Presensi/absensi tersebut dapat diukur melalui kehadiran pegawai di tempat kerja, ketepatan pegawai datang dan pulang kerja, serta kehadiran pegawai dalam kehadiran rapat bila pegawai mendapat undangan.

b. Kerjasama

Pegawai dapat mencurahkan kemampuan yang ada dalam dirinya secara menyeluruh dengan bekerja sama antar atasan atau sesama pegawai secara harmonis untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Dengan adanya kerjasama yang harmonis, maka ruang kerja akan menimbulkan suasana yang baik untuk hubungan kerja antar seluruh pegawai.

c. Kepuasan

Keadaan emosional seseorang dalam menyikapi dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan perasaan yang timbul dalam dirinya baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan suatu pekerjaan tersebut.

d. Kedisiplinan

Ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan bukan karena adanya paksaan. Serta pegawai dapat disiplin pada dirinya sendiri dengan tugas-tugasnya yang telah diembankan kepadanya. Disiplin pegawai merupakan salah satu terpenting karena disiplin pegawai pada peraturan, wewenang atas

tugasnya dapat memudahkan instansi/perusahaan mencapai tujuannya.

5. Aspek-Aspek Semangat Kerja

Menurut Manullang dalam Busro (2018:331), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

a. Disiplin Tinggi

Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat, maka ia akan mempunyai kesadaran yang tinggi untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b. Kualitas Untuk Bertahan

Orang yang mempunyai kemampuan untuk tidak mudah menyerah, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalu mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

c. Kekuatan Untuk Melawan Frustrasi

Seberat apa pun pekerjaan yang dihadapi, tidak ada kata frustrasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mencari sumber – sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan ingin mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini. Adapun penelitian terdahulu yang penulis gunakan dijelaskan pada tabel 2.1 sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

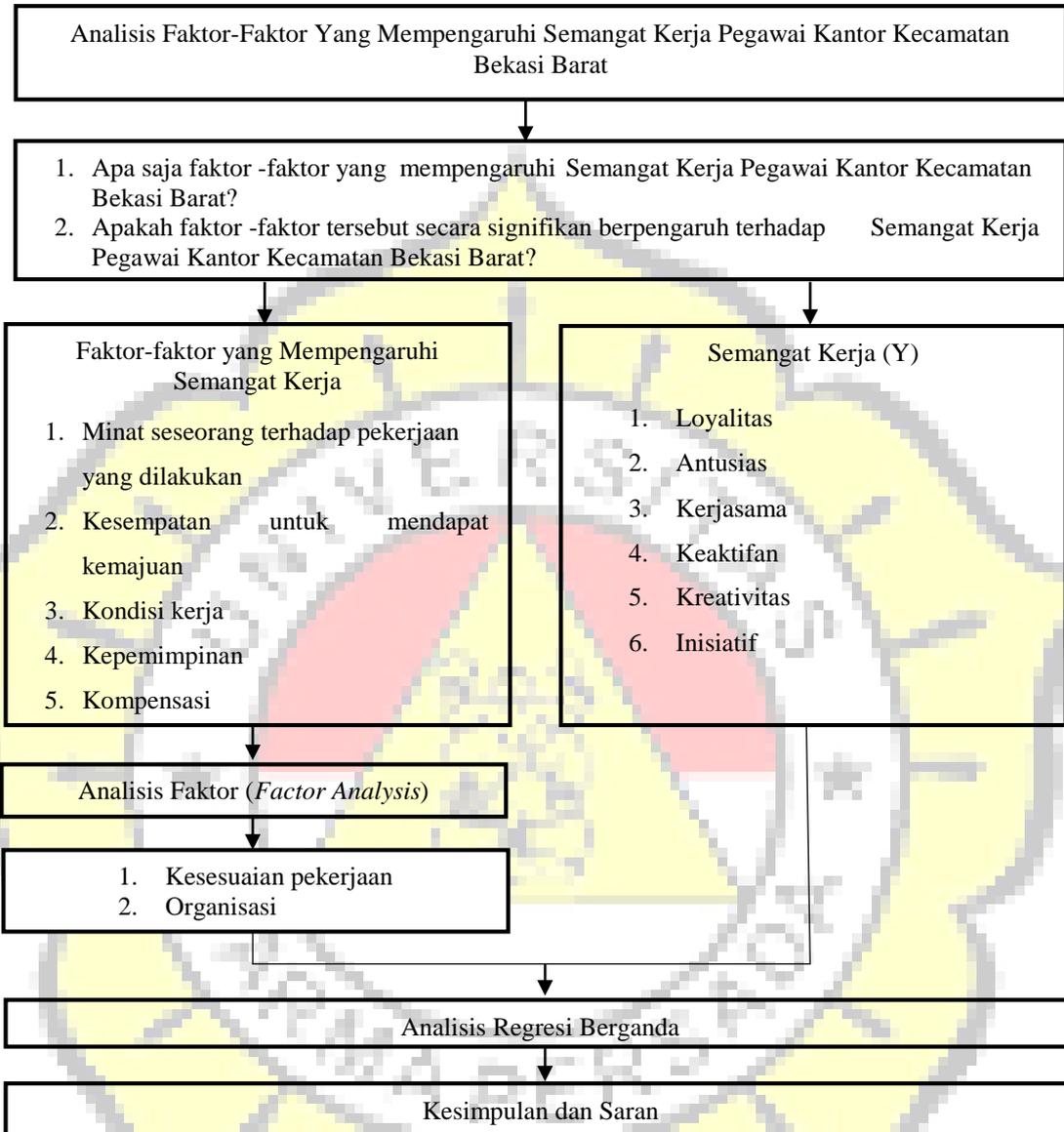
No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Putu Ari Artama Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Undiksha Vol: 5 No: 1 Tahun: 2015	Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Pt Jbr Mi Denpasar Tahun 2014	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat sembilan faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yakni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasi itu sendiri sebesar 48,400% 2. Kepemimpinan sebesar 13,509% 3. Hubungan manusiawi sebesar 11,421%, 4. Sifat pekerjaan sebesar 9,374%, 5. Motivasi sebesar 8,450%, 6. Lingkungan fisik tempat kerja sebesar 4,030%, 7. Kerjasama sebesar 2,302%, 8. Kepuasan sebesar 1,815%, 9. Disiplin kerja sebesar 0,699%. <p>Faktor organisasi itu sendiri merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja dengan nilai <i>variance</i> sebesar 48,400%.</p>

2.	Putu Noviyanti Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE) Volume: 5 Nomor: 1 Tahun: 2015	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Desa Sumberkima Di Kecamatan Gerokgak Tahun 2015	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat enam faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, yaitu: 1. Kepemimpinan sebesar 51,849%, 2. Motivasi sebesar 17,073%, 3. Komunikasi sebesar 12,288%, 4. Hubungan manusiawi sebesar 8,559%, 5. Kompensasi sebesar 6,471% 6. Lingkungan kerja sebesar 3,760%. Faktor kepemimpinan menjadi faktor paling dominan yang mempengaruhi semangat kerja dengan nilai <i>variance</i> sebesar 51,849%.
3.	Edy Susanto dan I.G.A Dewi Adyani Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, yaitu faktor motivasi (0,917), faktor komunikasi (0,901), faktor lingkungan kerja fisik (0,934), dan faktor semangat kerja (0,953).

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2016:93) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang

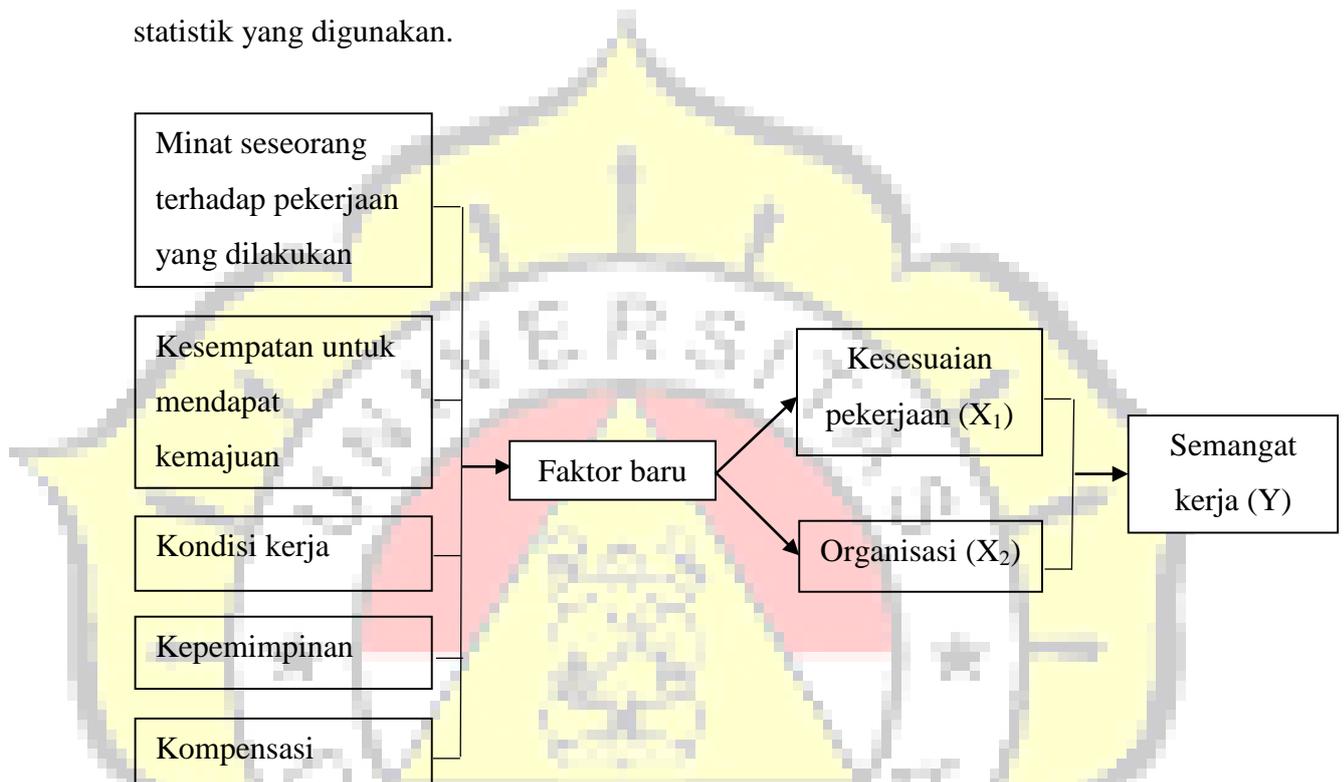
telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang penulis gunakan dalam meneliti analisis faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dijelaskan pada gambar 2.1 sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:63) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan.



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian
Sumber: Data diolah oleh penulis, 2019

Gambar diatas menunjukkan mengenai dimensi semangat kerja yaitu minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, kesempatan untuk mendapat kemajuan, kondisi kerja, kepemimpinan, dan kompensasi yang akan membentuk faktor-faktor baru. Dimana faktor-faktor baru tersebut yaitu, kesesuaian pekerjaan (X_1) dan organisasi (X_2) akan menjadi variabel independen. Kemudian variabel kesesuaian pekerjaan (X_1) dan organisasi (X_2) tersebut secara bersama-sama mempengaruhi semangat kerja (Y).

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:69) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang di kumpulkan, kemudian diambil satu kesimpulan. Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan memperhatikan telaah pustaka serta teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah

1. Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat adalah minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, kesempatan untuk mendapat kemajuan, kondisi kerja, kepemimpinan, dan kompensasi.

2. Apakah kesesuaian pekerjaan (X_1) dan organisasi (X_2) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y)

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kesesuaian pekerjaan (X_1) dan organisasi (X_2) terhadap semangat kerja (Y)

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesesuaian pekerjaan (X_1) dan organisasi (X_2) terhadap semangat kerja (Y).

