

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Umi Farida (2017:9), Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia/SDM/ketenagakerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15), sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengevaluasian atas

sumber daya manusia atas pengembangan dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **a. Perencanaan**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

### **b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

### **c. Pengarahan**

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### **d. Pengendalian**

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

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

### 3. Tujuan MSDM

Tujuan MSDM terdiri dari 4 tujuan ,yaitu:

a. Tujuan Organisasi

Untuk mengenali manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian efektivitas organisasi. Sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Tujuan Fungsional

Untuk mempertahankan departemen sesuai dengan kebutuhan organisasi. Manajemen sumber daya manusia akan menjadi tidak berharga apabila kriterianya lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Untuk merespon kebutuhan dan tantangan masyarakat untuk mengurangi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dari keuntungan dapat menyebabkan banyak hambatan.

d. Tujuan Personal Untuk membantu karyawan memenuhi pencapaian tujuannya. Tujuan karyawan harus

dipertimbangkan ,jika tidak dipertimbangkan maka kinerja dan kepuasn karyawan dapat menurun.

## **2.2 Semangat Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Semangat Kerja**

Menurut Purwanto (2013 : 83) semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Menurut Hasibuan (2014 : 60) semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Darmawan (2013 : 77) Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat

diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

### **2.2.2 Pentingnya Semangat Kerja**

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2002: 425)

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau labour turn over.

5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati – hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

### **2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan**

Untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong semangat kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja tersebut menurut Mathis (2001 : 98) sebagai berikut :

1. Kompensasi
2. Pendidikan dan Pelatihan
3. Promosi jabatan
4. Lingkungan Kerja

### **2.2.4 Dimensi Semangat kerja**

Semangat kerja yang tinggi adalah sebuah suatu kondisi yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Untuk mengetahui apakah seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi atau rendah maka dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlibat dalam sikap sehari-hari.

indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Nugroho (2015:4), semangat kerja karyawan berkaitan dengan:

1. Produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak.

2. Tingkat absensi

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah.

3. Tingkat perpindahan karyawan (*Labour Turnover*)

Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang di anggap lebih sesuai.

4. Kerusakan

Naiknya kerusakan dapat menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja.

5. Kegelisahan karyawan

Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan yang diungkapkan di antara sesama karyawan.

#### 6. Tuntutan dari karyawan

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.

#### 7. Pemogokan kerja oleh karyawan

Pemogokan merupakan bentuk perwujudan dan ketidakpuasan dan kegelisahan, apabila hal ini sudah memuncak dan tidak tertahan lagi maka akan menimbulkan tuntutan, dan jika tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.

### **2.2.5 Tolak Ukur Semangat Kerja**

Menurut Nitisemito (dalam Darmawan, 2013:80) 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 sah, atau periode libur, 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.

### **2.2.6 Cara Meningkatkan Semangat Kerja**

Pembinaan semangat kerja pegawai perlu dilakukan terus menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, pada pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini

sangat penting bagi kelangsungan hidup karyawan di perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus berupaya untuk memelihara semangat kerja karyawan dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat Biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Menurut Nitisimito (2014:200) cara-cara meningkatkan semangat kerja antara lain:

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan harusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Sehingga para karyawan dapat tarjamin keuangannya dalam bekerja.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

3. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan Untuk menghindari hal tersebut, maka perlu perusahaan sekali-kali menciptakan suasana santai dan rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan yang lainnya.

#### 4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidakpastian dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan bisa tidak maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

#### 5. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan tumbuh apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan. Cara lain yang sering digunakan perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

#### 6. Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dalam bekerja.

### **2.2.7 Indikator Semangat Kerja**

Indikator semangat kerja merupakan tolak ukur untuk mengetahui sejauhmana pegawai mempunyai semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Hasibuan (2008:180) indikator semangat kerja yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### 1. Gaji dan insentif

Gaji dan insentif yang cukup merupakan dorongan bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan, gaji merupakan balas jasa yang diberikan oleh instansi kepada pegawai.

2. Memenuhi kebutuhan rohani

Memenuhi kebutuhan rohani yakni dengan memberikan tempat dan waktu untuk melaksanakan ibadah, rekreasi dan partisipasi.

3. Menciptakan suasana

Menciptakan suasana yang santai dengan mengadakan kegiatan seperti pertandingan olahraga antar pegawai dan sebagainya.

4. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat

menempatkan pegawai pada posisi yang tepat guna memperlancar pekerjaan sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal.

### **2.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu perlu dipaparkan untuk mengetahui perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian yang telah dilakukan. Pemaparan penelitian terdahulu supaya menghindari persamaan konsep penelitian.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	<p>Putu Noviyanti / 2015 / Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Sumberkima di kecamatan Gerokgak. Tahun 2015.</p> <p>E-ISSN : 2599- 1426/ Jurnal Trend (JJPE) Vol. 04 No. 02 Tahun Januari- Juni 2016</p>	<p>Faktor semangat kerja karyawan: a. Kepemimpinan b. Motivasi c. Komunikasi d. Hubungan Manusiawi e. Kompensasi f. Lingkungan Kerja</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : Analisis faktor</p>	<p>Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah faktor kepemimpinan sebesar 52,045%, motivasi sebesar 18,403%, komunikasi sebesar 11,966%, hubungan manusiawi sebesar 7,632%, kompensasi sebesar 6,017%, dan lingkungan kerja sebesar 3,938%.</p>
2.	<p>Ahmad Aljufri/ 2016 / Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong.</p> <p>ISSN. 2088-107X / Jurnal Trend, Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat, Vol: 04, No: 02, Tahun: 2016</p>	<p>Faktor semangat kerja karyawan: a. Keamanan kerja b. Kesempatan untuk maju c. Lingkungan kerja d. Rekan kerja dan insentif</p>	<p>Metode : Verifikatif</p> <p>Alat Analisa : Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Keamanan kerja, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja, rekan kerja dan insentif secara serempak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesbangpol Kabupaten Parigi Moutong</p>

3.	<p>Muhammad Rezal/ 2015 / Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi</p> <p>ISSN. 2088-107X / Jurnal Trend Vol. 04 No. 01 Juli – Desember 2015</p>	<p>Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja:</p> <p>a. penempatan karyawan b. insentif c. fasilitas</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Analisis Data</p>	<p>Hipotesis pertama terbukti bahwa faktor penempatan karyawan, insentif, dan fasilitas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi,</p> <p>Hipotesis kedua terbukti bahwa penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi,</p> <p>hipotesis ketiga Insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi,</p> <p>Hipotesis keempat tidak terbukti bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang</p>
----	---	---	--	--

				Parigi, Hipotesis kelima terbukti bahwa faktor insentif relatif dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Parigi.
4.	<p>Awaludin ,Abdul Rahman / 2019 / Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Toko Elektronik Tiara Dan Star Kitchen Palu.</p> <p>Jurnal Sinar Manajemen, ISSN 2337-8743 / ISSN 2598-398X Artikel IV Volume 6, Nomor 2, 2019</p>	<p>Faktor Semangat kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Keamanan kerja</li> <li>Lingkungan kerja</li> <li>Rekan kerja</li> <li>Gaji</li> </ol>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : Analisis Regresi Linier Berganda</p>	Keamanan kerja, lingkungan kerja, rekan kerja dan gaji secara serempak dan parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Toko Elektronik Tiara dan Toko Star Kitchen Palu
5.	<p>Putu Ari Artama / 2015 / Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada PT JBR MI Denpasar Tahun 2014.</p> <p>Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Vol: 5 No: 1, Tahun 2015</p>	<p>Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Organisasi</li> <li>Kepemimpinan</li> <li>Hubungan Manusiawi</li> <li>Sifat pekerjaan</li> <li>Motivasi</li> <li>Lingkungan fisik tempat kerja</li> <li>Kerjasama</li> <li>Kepuasan</li> <li>Disiplin</li> </ol>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : Analisis Faktor</p>	Semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor organisasi (X1) sebesar 48,400%, kepemimpinan (X2) sebesar 13,509%, Hubungan manusiawi (X3) sebesar 11,421%, sifat pekerjaan (X4) sebesar 9,374%, motivasi (X5) sebesar 8,450%, lingkungan fisik

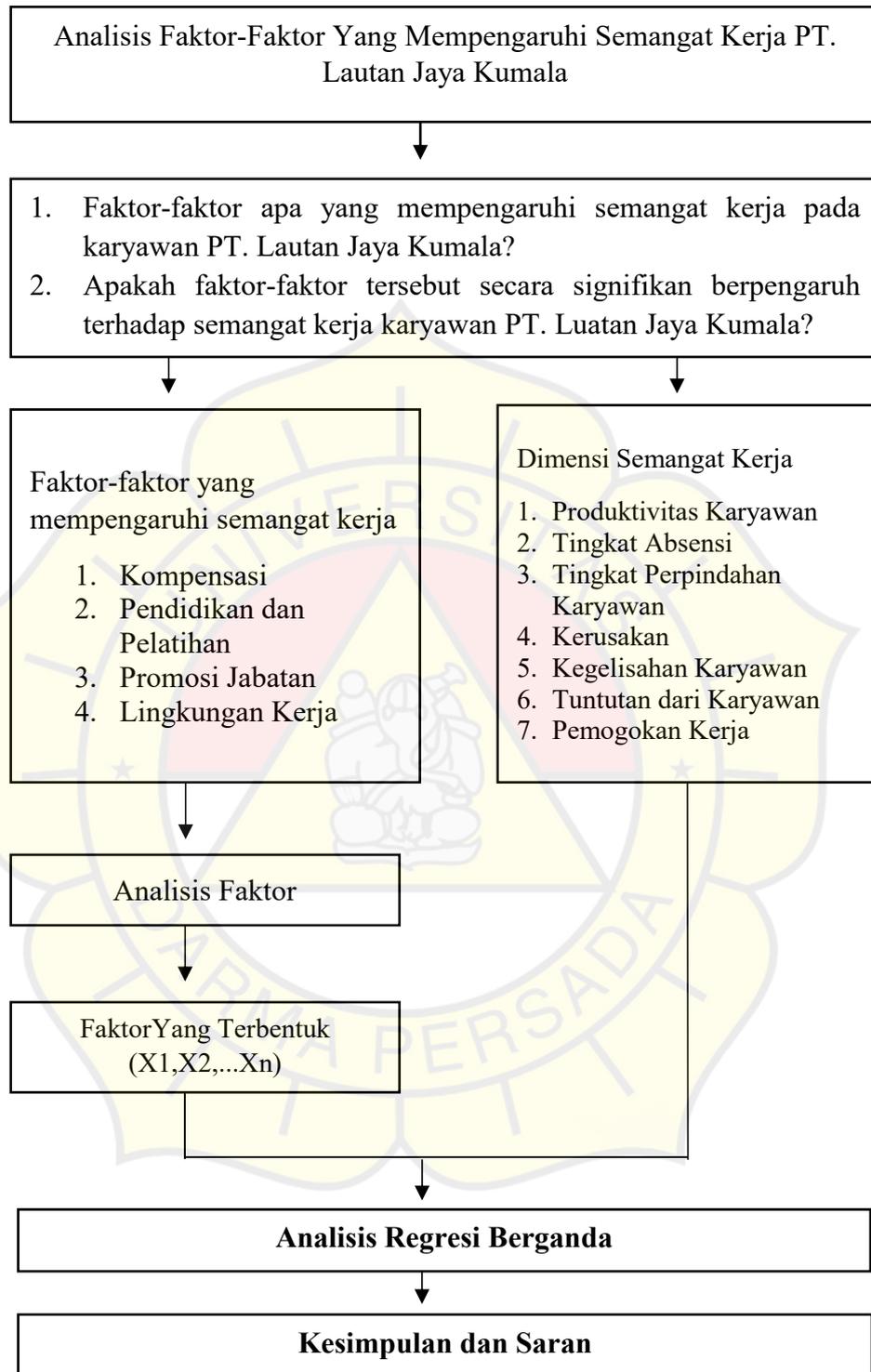
				tempat kerja (X6) sebesar 4,030%, kerjasama (X7) sebesar 2,302%, kepuasan (X8) sebesar 1,815%, dan disiplin (X9) sebesar 0,699%.
--	--	--	--	--

Sumber : Data dilah oleh penulis tahun 2021

#### 2.4 Kerangka Pemikiran

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap karyawan memiliki semangat kerja yang berbeda. Tinggi atau rendahnya semangat kerja karyawan akan membawa dampak negatif maupun positif. Maka dari itu tingkat semangat kerja karyawan sangat penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan .

Berikut dijelaskan kerangka pemikiran untuk memudahkan alur penelitian ini pada gambar 3.1 :



Sumber : Data diolah oleh penulis

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli di atas, maka hipotesis yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah:

1. Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pada PT. Lautan Jaya Kumala adalah insentif, kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan.
2. Apakah (X1) dan (X2) berpengaruh terhadap (Y)?

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara (X1),(X2), dan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara (X1),(X2), dan (Y).