

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran¹. Menurut Kartono Kartini mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan². Sedangkan menurut Panji Anogoro dan Ninik Widiyanti bahwa kepemimpinan adalah hubungan di mana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan pemimpin tersebut³.

¹ Robbin, S.P. 2006. *Teori Organisasi : Struktur, desain dan aplikasi*. Alih bahasa: Yusuf udaya. Jakarta : Arcan, h. 432

² Kartono Kartini, *Op Cit.* h. 73

³ Panji Anogoro dan Ninik Widiyanti, *Psikologi Dalam Perusahaan*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990, h. 123.

Dari satu segi, kepemimpinan dapat dilihat sebagai *instrument* dalam satu organisasi, yang memiliki kekuatan dan kekuasaan tertentu untuk melancarkan kegiatan organisasi dalam mengejar tujuan bersama. Kepemimpinan juga dapat dilihat sebagai produk satu keadaan, yang ditentukan oleh tiga faktor, yaitu:

- Pribadi pemimpin dengan cara hidup dan filsafat hidupnya,
- Struktur kelompok dengan ciri khasnya,
- *Problema* dan kejadian-kejadian yang berlangsung pada saat itu.

Pentingnya pemimpin dan kepemimpinan ini perlu dipahami dan dihayati oleh setiap umat Islam di negeri yang mayoritas warganya beragama Islam ini, meskipun Indonesia bukanlah negara Islam.

Pada prinsipnya menurut Islam setiap orang adalah pemimpin. Ini sejalan dengan fungsi dan peran manusia di muka bumi sebagai khalifahtullah, yang diberi tugas untuk senantiasa mengabdikan dan beribadah kepada-Nya.

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ
الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَبِيدِينَ



Artinya: Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah (Al-Anbiya': 73)

Menurut Robbins ada karakter kepemimpinan organisasi :

1. Ambisi dan Semangat

Pemimpin harus mempunyai ambisi dan semangat yang kuat. Agar nantinya semangat pemimpin bisa dicontoh oleh para karyawannya untuk bisa bekerja lebih giat.

2. Hasrat untuk memimpin

Keinginan dan kesediaan untuk menjadi pemimpin itu harus muncul dari dalam hati. Dukungan dari luar akan memperkuat hasrat untuk memimpin memberikan pelayanan dan pengabdian diri kepada kepentingan orang banyak.

3. Kejujuran

Pemimpin yang baik itu harus memiliki kejujuran yang tinggi, yaitu jujur pada diri sendiri dan pada orang lain.

Pemimpin tersebut harus selalu menepati janji, tidak selingkuh atau munafik, dapat dipercaya dan berlaku adil erhadap semua.

4. Kepercayaan diri

Pemimpin harus mempunyai kepercayaan diri yang tinggi supaya tidak dianggap lemah oleh bawahannya.

5. Kecerdasan

Kecerdasan memimpin sangatlah penting, pemimpin yang cerdas akan memberi solusi yang tepat untuk perusahaan yang dipimpin. Sebelum melakukan sesuatu pasti akan dipikirkan lebuh matang sebelum dia melakukannya.

6. Pengetahuan yang *relevan* dengan pekerjaan

Pemimpin harus memiliki pengetahuan yang *relevan* dengan pekerjaannya. Untuk membuat rencana, mengelola, menganalisa keadaan, membuat keputusan, mengarahkn, mengontrol, dan memperbaiki situasi yang tidak mapan⁴.

2.1.1.2 Peran Pemimpin

Dalam sebuah organisasi ada cara lain untuk memahami peran dari seorang pemimpin, yakni dengan melihat peran “formal” ada tiga peran utama yakni⁵:

1. Peran Interpersonal

⁴ Robbin, S.P, *Op.Cit.* h 36

⁵ Irwanto. *Psikologi Umum Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: PT Prenhallindo, 2002 ,

- a. *Figurehead*: Peran simbolis seorang pemimpin didalam organisasi.
- b. *Leader*: Peran utama seorang pemimpin baik secara langsung maupun tidak langsung kepada para bawahannya, baik bersifat formal maupun informal.
- c. *Liaison Manager*: Peran ini menuntut seorang pemimpin bertindak sebagai titik utama komunikasi dalam organisasi.

2. Peran Informasional

- a. *Monitor*: Peran sentral seorang pemimpin dalam mencari dan menerima sumber informasi baik dari luar maupun dalam organisasi
- b. *Disseminator*: Peran ini menuntut seorang pemimpin untuk memfilter informasi-informasi dari luar organisasi serta memutuskan mana yang berguna atau tidak berguna serta mendistribusikannya kepada bawahan.
- c. *Spokesman*: Peran ini sering juga disebut sebagai peran Humas (Hubungan Massa), karena dalam peran ini seorang pemimpin dituntut dapat memberikan informasi yang bernilai kepada orang-orang diluar maupun organisasi serta bernegosiasi

dengan mereka serta sesuai dengan nilai-nilai utama organisasi.

3. Peran Pengambilan Keputusan

- a. *Disturbance Handler*: Peran ini sering juga disebut peran pemecah kebuntuan. Jika ada gangguan-gangguan yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi dan para bawahan tidak tahu bagaimana mengatasinya secara tepat, bantuan seorang pemimpin sangatlah dibutuhkan dalam keadaan seperti ini.
- b. *Resources Allocator*: Peran ini menuntut seorang pemimpin untuk dapat membagi secara tepat, adil dan sesuai sumber-sumber yang dibutuhkan untuk aktivitas organisasi.
- c. *Negotiator*: Peran ini menuntut seorang pemimpin untuk dapat bernegosiasi dengan pihak-pihak luar organisasi.

2.1.1.3 Tipe Kepemimpinan

Pengertian tipe kepemimpinan adalah gaya, corak, sifat atau ciri dari tingkah laku pemimpin yang mengandung kemampuan untuk mempengaruhi dan mengerahkan kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Ada beberapa tipe kepemimpinan, menurut Wursanto dalam bukunya yang berjudul "dasar-dasar ilmu organisasi", mengemukakan tipe kepemimpinan sebagai berikut⁶:

1) Kepemimpinan kharismatik

Dari kamus besar bahasa Indonesia dikemukakan bahwa "*karismatik*" berarti bersifat karisma. Sedang perkataan karisma diartikan sebagai "keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya atau atribut kepemimpinan didasarkan atas kualitas kepribadian individu".

Ciri-ciri kepemimpinan yang bertipe kharismatik antara lain:

- 1) Memiliki kekuatan energi, daya tarik dan berwibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain.
- 2) Memiliki akhlak yang terpuji.
- 3) Memiliki inspirasi, keberanian dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri.

⁶ Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi Edisi I*, Yogyakarta: Andi Offset, 2003, h. 201-202.

2) Kepemimpinan *laissez faire*

Kepemimpinan *laissez faire* adalah pemimpin yang tidak menguasai bidang tugas yang menjadi wewenangnya dan akan menyerahkan segala sesuatu kepada bawahannya. Pada tipe kepemimpinan *laissez faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Dia merupakan pemimpin simbol dan biasanya tidak memiliki ketrampilan teknis.

Dia tidak mempunyai kewibawaan dan tidak bisa mengontrol anak buahnya. Tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja dan tidak berdaya sama sekali menciptakan suasana kerja kooperatif. Sehingga organisasi atau perusahaan yang "dipimpinnya" menjadi kacau balau, morat-marit dan pada hakikatnya mirip satu *firma* tanpa kepala.

Ringkasnya, pemimpin *laissez faire* itu pada hakikatnya bukanlah seorang pemimpin dalam pengertian sebenarnya, sebab bawahan dalam situasi kerja sedemikian itu sama sekali tidak dipimpin, tidak

terkontrol, tanpa disiplin, masing-masing orang bekerja semau sendiri dengan irama dan tempo "*semau gua*".⁷

Seperti telah diutarakan diatas, tipe *laissez faire* pada umumnya dijalankan oleh pemimpin yang tidak mempunyai keahlian teknis. Tipe *laissez faire* mempunyai ciri-ciri antara lain:

- a) Memberikan kebebasan sepenuhnya kepada para bawahan untuk melakukan tindakan yang dianggap perlu sesuai dengan bidang tugas masing-masing.
- b) Pemimpin tidak terlibat dalam kegiatan sehingga pemimpin tidak ikut berpartisipasi aktif dalam kegiatan kelompok.
- c) Semua pekerjaan dan tanggung jawab dilimpahkan kepada bawahan.
- d) Tidak mampu mengadakan koordinasi dan pengawasan yang baik.
- e) Tidak mempunyai wibawa sehingga ia tidak ditakuti apalagi disegani oleh bawahan.
- f) Secara praktis pemimpin tidak menjalankan kepemimpinan sehingga ia hanya merupakan simbol belaka.

⁷ Kartini Kartono, Op Cit, h. 24

Berasarkan ciri-ciri di atas, pemimpin dengan tipe *laissez faire* bukanlah pemimpin dalam arti yang sebenarnya. Seorang pemimpin dengan cara apapun diharapkan dapat menggerakkan bawahan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Cara yang terbaik adalah dengan mempengaruhi bukan menakut-nakuti.⁸

3) Kepemimpinan paternalistik

Tipe paternalistik adalah tipe kepemimpinan yang bersifat kebapakan. Kepemimpinan kebapakan adalah pemimpin yang bersifat dan bertindak dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya sebagai seorang bapak terhadap anak-anaknya. Dia bertindak sebagai bapak, karena itu dia mencintai orang-orangnya serta menghormatinya. Oleh karena seorang pemimpin merasa sebagai bapak, dia sering menganggap dia selalu benar, sedang bawahannya selalu dianggapnya masih kurang dari dia. Oleh karena itu, mereka harus mematuhi perintahnya atau tidak boleh membantahnya. Kepemimpinan tipe ini cenderung untuk mengikuti kemauannya sendiri, tidak mau dibantah dan mudah tersinggung.

Ciri-ciri tipe paternalistik antara lain:

⁸ Wursanto, *Op Cit.* h. 201-202.

- a) Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak atau belum dewasa atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
- b) Dia bersikap terlalu melindungi (*overly protective*).
- c) Jarang dia memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif.
- d) Dia tidak memberikan atau hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- e) Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.⁹

Adapun tipe kepemimpinan ini banyak terdapat di dalam masyarakat yang belum tinggi tingkat kecerdasannya dan hubungan kekeluargaan masih sangat kuat sekali, atau di dalam masyarakat yang masih bercorak *gemeinschaft*, yaitu suatu masyarakat di mana nilai adat kekeluargaan masih dominan, terutama pada masyarakat yang baru meninggalkan sistem *feodalistik* dan *paternalistik*.

4) Kepemimpinan Demokratis

⁹ Kartini Kartono, *Op Cit.*, h. 81-82.

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang selalu memperhitungkan aspirasi dan kepentingan rakyat, serta selalu mengusahakan agar bawahannya selalu ikut berperan dalam mengambil keputusan. Di samping itu, dalam mengambil sebuah keputusan, pemimpin selalu bermusyawarah dan berkonsultasi dengan orang-orang bawahannya.

Tipe demokratis jauh berbeda dengan tipe-tipe yang telah kita bicarakan. Pemimpin yang bertipe demokratis selalu berada ditengah-tengah para bawahan sehingga ia terlibat dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

Dalam prakteknya kepemimpinan ini diwarnai oleh usaha mewujudkan hubungan manusiawi (*human relationship/hablum-minannas*) yang efektif, dengan prinsip saling memperlakukan sebagai subyek. Pemimpin memandang anggota organisasinya sebagai individu yang harus dihormati, dihargai dan diakui hak dan kewajibannya. Dengan kata lain setiap individu diterima eksistensinya dengan kepribadian masing-masing, sebagaimana diri pemimpin sendiri. Oleh karena itu dalam tipe kepemimpinan ini setiap

kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, gagasan, pendapat, minat dan perhatian dan lain-lain, yang berbeda-beda antar individu, selalu dihargai dan disalurkan untuk kepentingan bersama.

Kepemimpinan demokratis bersifat aktif, dinamis dan terarah. Aktif dalam organisasi. Terarah pada tujuan bersama yang jelas, melalui pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang relevan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, kepemimpinan tipe ini sesuai dan sangat dipujikan oleh Islam, karena Islam bertolak dari prinsip persamaan diantara manusia dan bahwa manusia itu sama disisi Tuhan. Setiap manusia bertanggung jawab mengenal kekhalifahannya di muka bumi kepada Allah. Perbedaannya hanya terletak pada pembagian pekerjaan saja untuk mencapai efisiensi sosial.¹⁰

Kepemimpinan dengan tipe demokratis mempunyai ciri- ciri sebagai berikut:

- a) Berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.
- b) Bersifat terbuka.
- c) Bawahan diberi kesempatan untuk memberikan saran-saran, ide-ide baru.

¹⁰ *Ibid.*, h. 219-220.

d) Dalam mengambil keputusan lebih mengutamakan musyawarah untuk mufakat, dari pada keputusan yang bersifat sepihak. Apabila musyawarah untuk mufakat tidak berhasil maka ditempuh dengan jalan lain yang sesuai dengan alam demokratis, misalnya secara voting.

e) Menghargai potensi setiap individu.

f) Berlangsung dengan mantap. Kemantapan kepemimpinan demokratis dapat dilihat dalam hal-hal sebagai berikut:

- Unit-unit organisasi berjalan lancar, melakukan kegiatan sesuai dengan fungsi masing-masing.
- Otoritas didelegasikan kepada para bawahan.
- Bawahan merasa senang, aman dan tentram.
- Semangat kerja tinggi, baik ada pemimpin maupun tidak ada pemimpin.
- Pemimpin sering turba (turun ke bawah) melakukan pembinaan dan penyuluhan, yang sekaligus melakukan pengamatan terhadap hasil yang telah dicapai, serta kelemahan-

kelemahan atau kekurangan dan kesulitan yang dihadapi para bawahan.¹¹

5) Kepemimpinan otokratis

Tipe kepemimpinan ini tergolong yang paling tua dan paling banyak dikenal. Perilaku di dalam gaya kepemimpinan. Perilaku di dalam gaya kepemimpinan yang mendominasi tipe ini adalah perilaku otokrasi dan otokrasi yang disempurnakan. Oleh karena itu kepemimpinan tipe ini menempatkan kekuasaan pada seseorang atau sekelompok kecil orang, yang bertindak sebagai penguasa.

Otokrat berasal dari perkataan *autos* = sendiri, dan *kratos* = kekuasaan, kekuatan. Jadi otokrat berarti: penguasa absolut. Kepemimpinan otokratis ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada *a one-man show*. Dia berambisi sekali untuk merajai situasi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Semua pujian dan kritik terhadap

¹¹ Wursanto, *Op Cit.*, h. 203.

segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri.¹²

Oleh karena itu pemimpin selain sebagai penguasa juga selalu merasa dirinya sebagai yang paling mampu dan paling benar, sehingga tidak boleh dibantah. Kemuannya harus dituruti, karena pemimpin merupakan penentu nasib orang yang dipimpinnya. Tidak ada pilihan lain selain harus tunduk dan patuh dibawah kekuasaanya. Tekanan berupa ancaman, sanksi dan hukuman dijadikan alat utama dalam melaksanakan kepemimpinannya.

Pemimpin tipe ini sangat suka dipuji maka akan terbentuklah disekelilingnya orang yang suka memuji dan menjilat. Karena dia suka dipuji maka sering kali tanpa disadarinya dia dikendalikan oleh kelompok tukang puji dan tukang jilat. Kelompok ini merupakan kelompok penekan (*pressure group*) yang pada hakikatnya ikut berkuasa.

Karena kepemimpinanya yang demikian hanya mengutamakan pendapatnya sendiri atau orang-orang kepercayaannya, maka biasanya menjurus kepada diktator.

¹² Kartini Kartono, *Op Cit.*, h. 83.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang didalam melaksanakan aktivitasnya¹³. Senada dengan itu, menurut Nitisemito Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik¹⁴.

Pada setiap organisasi, karyawan akan selalu berusaha agar lingkungan kerjanya mendukung kinerja mereka. Untuk keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama yang baik antara karyawan maupun atasan. Berhasilnya suatu kerjasama sangat dipengaruhi oleh orang-orang yang menggerakkan. Untuk itu dapat ditempuh dengan memperbaiki kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja didalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih baik.

¹³ *Ibid.*, h. 40

¹⁴ Alex S Nitisemito, "*Manajemen Personalia*". Ghalia. Jakarta, 1992, h. 43

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern¹⁵.

1. Faktor Intern meliputi :

a. Pewarnaan

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini. Padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin bahkan pewarnaan seragam yang akan dipakai.

b. Lingkungan kerja yang bersih

Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain mempengaruhi kesehatan fisik juga mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

c. Penerangan yang cukup

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Dalam

¹⁵ *Ibid.*, h. 48

melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, khususnya bila pekerjaan membutuhkan keketelitian. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tapi tidak menyilaukan.

d. Pertukaran udara yang baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan, terutama ruang kerja tertutup dan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan kelelahan pada karyawan.

e. Musik yang menimbulkan suasana gembira dalam bekerja

Apabila musik yang didengarkan tidak menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. Sebenarnya dalam hal musik, selain dipikirkan menyenangkan juga harus diperhatikan pengaruhnya pada pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya terhadap pekerjaan negatif.

2. Faktor Ekstern, meliputi:

a. Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat karyawan untuk lebih giat bekerja. Perasaan aman tidak terjamin, akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja turun, konsentrasi terganggu sehingga akan mengakibatkan produktivitas kerja menurun.

b. Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu. Pekerjaan yang melakukan konsentrasi, kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, kebisingan harus diatasi, misalnya dengan pelindung telinga atau adanya ruangan khusus kedap suara.

c. Bebas dari gangguan penduduk sekitar

Perasaan nyaman damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan kantor dengan lingkungan ekstern tidak terjadi hal-

hal yang tidak diinginkan, seperti : gangguan sumbangan, bantuan ataupun hal-hal lain.

2.1.3 Semangat Kerja

2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat Kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu¹⁶. Sedangkan menurut Nitisemito, Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik¹⁷. Jadi apabila pemimpin mampu meningkatkan semangat kerja maka perusahaan tersebut dapat memperoleh keuntungan yang diharapkan¹⁸.

Semangat kerja sangat berkaitan dengan suasana atau keadaan dimana sikap dan perasaan dari seseorang atau sekelompok orang yang merasa terikat untuk melakukan pekerjaannya dengan cara bekerjasama, berdisiplin, mempunyai kepuasan, jaminan keamanan dan lain-lain, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih banyak,

¹⁶ Mutiara Sibarani Panggabean, *Op Cit*, h. 21

¹⁷ Alex S Nitisemito, *Op Cit*, h.423

¹⁸ Panji Anogoro dan Ninik Widiyanti, *Psikologi Dalam Perusahaan*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990, h.43.

lebih baik dan lebih cepat dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah¹⁹ :

1. Kondisi Pekerjaan

Serangkaian kondisi atau lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

2. Rekan Kerja

Segala sesuatu yang dilakukan oleh pemimpin dan departemen sumber daya manusia akan mempengaruhi hubungan dengan karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Hubungan antar karyawan perlu dibina agar karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

¹⁹ Mutiara Sibarani Panggabean, *Op Cit*, h. 30

3. Pimpinan

Seseorang yang berusaha mempengaruhi tingkah laku orang lain, maka dirinya berperan sebagai pemimpin potensial, dan orang yang dipengaruhi berperan sebagai pengikut potensial.

4. Perusahaan

Suatu perusahaan yang besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur dapat disebut dengan peraturan yang berlakudan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua itu merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

5. Lingkungan

Lingkungan yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam dinas, kerjasama, dan kedisiplinan dalam kewajiban.

2.1.3.3 Indikator Semangat Kerja

Dalam melihat semangat kerja karyawan, kita dapat melihat dari indikator-indikator yang ada, salah satunya adalah yang mengemukakan beberapa indikator semangat kerja karyawan, diantaranya²⁰ :

1. Absensi

Tingkat kehadiran dalam bekerja, tingkat absensi yang tinggi dapat menurunkan produktivitas, dengan absen pekerjaan menjadi tertunda.

2. Kualitas

Dengan menggunakan ukuran ketelitian, kelengkapan, ketepatan dan kerapihan.

3. Disiplin

Menggunakan ukuran kepatuhan pada sistem prosedur, peraturan dan ketentuan yang berlaku.

4. Kreativitas karyawan

Dalam mengerjakan tugas dengan menggunakan ukuran kontribusi gagasan dan tindakan serta metode dalam pengerjaan tugas.

²⁰ Alex Soemadji Nitisemito, *Op Cit.* h. 427

2.2 PENELITIAN TERDAHULU

1. Penelitian Listar Pangaribuan (2008) membahas tentang kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel yang digunakan adalah Kepemimpinan (Independen) dan Motivasi Kerja (Dependen).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0.518. Untuk regresi berganda menggunakan *Adjusted R Square* yang disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian yaitu 0.474 yang berarti 47,4 % variasi variabel terikat (komitmen karyawan) mampu dijelaskan oleh variabel independen (bekerja cerdas, bekerja ikhlas, bekerja keras, bekerja tuntas) dan 52,6% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji Fhitung sebesar 11,570 dan Ftabel sebesar 4,08 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,570 > 4,08$) pada $\alpha = 5\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bekerja cerdas, bekerja ikhlas, bekerja keras dan bekerja tuntas secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera. Pada uji t, variabel bekerja tuntas (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai.²¹

²¹ <http://e-journal.stie-aub.ac.id/e-journal/index.php/excellent/article/download/141/121>
diakses pada hari Rabu tanggal 18 Juni 2014

2. Penelitian Muhammad Fauzan Baihaqi (2010) membahas tentang Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi. Variabel yang digunakan adalah Kepemimpinan (Independen) dan Kepuasan kerja dan Kinerja dengan komitmen organisasi. (Dependen).

Sampel yang diperoleh sebanyak 101 responden, Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah memberikan kuesioner secara langsung kepada responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi berganda.

Hasil penelitian ini adalah: gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan; komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan; komitmen organisasi secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan; dan komitmen organisasi secara positif dan signifikan juga memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.²²

3. Penelitian Hironimus Katung (2012) membahas tentang pengaruh Kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel yang digunakan adalah Kepemimpinan (Independen) dan Prestasi Kerja (Dependen).

²² http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/587/jbptunikompp-gdl-arifakhair-29329-12-unikom_a-a.pdf diakses pada hari Rabu tanggal 18 Juni 2014

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Catur Sentosa Adiperana, Tbk Cabang Kapuk Kamal Jakarta Utara. Data diperoleh melalui survei dengan menyebarkan kuesioner. Sampel pada penelitian ini yaitu 40 orang karyawan di PT Catur Sentosa Adiperana, Tbk Cabang Kapuk Kamal Jakarta Utara. Dalam penelitian ini terdapat dua kelompok variabel, antara lain variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X) dan variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y). Metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel adalah dengan regresi linear.

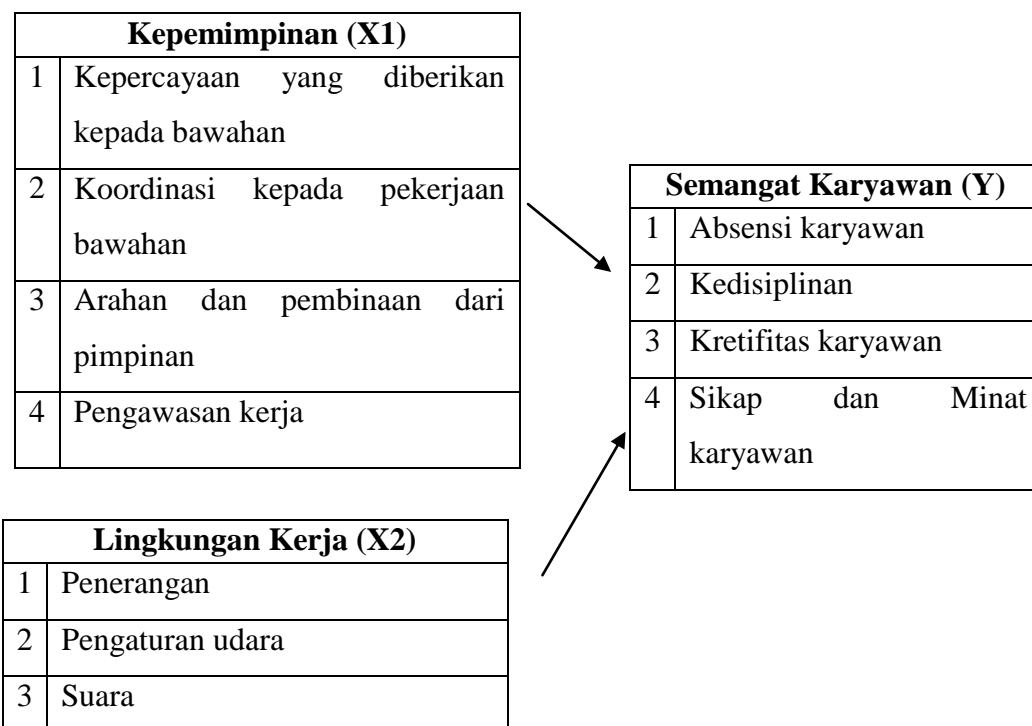
Hasil analisa menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Catur Sentosa Adiperana, Tbk Cabang Kapuk Kamal Jakarta Utara.²³

²³ <http://eprints.undip.ac.id/23032/> diakses pada hari Rabu tanggal 18 Juni 2014

2.3 KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir dalam suatu kerangka penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih.

Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris.²⁴

Adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

“Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan di Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan dan Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja karyawan di Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Pekajangan”.

²⁴ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*”, Bandung: Alfabeta, 2008, Hal. 64