

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan semangat kerja para karyawan. Hal itu penting, sebab semangat kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Menurut Nitisemito dalam Hendri Prasetyo (2014: 4) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Arif Rahman, dkk (2015: 3) mengemukakan bahwa “semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat memperkecil kekeliruan-kekeliruan serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan Melayu S.P. Hasibuan (2010: 94) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Sementara Sastrohadiwiryono dalam Soekidjo (2010:282) mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Lebih lanjut dikatakan apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Semangat kerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan. Pendapat lain Sondang P. Siagian (2010:57) mengartikan bahwa “semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Menurut beliau, semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu, target kerja, gairah kerja serta tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut”. Berdasarkan teori di atas penulis menyimpulkan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara giat dan baik serta berdisiplin tinggi untuk mencapai

prestasi kerja yang maksimal dan juga mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Naik turunnya semangat kerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja menurut Arif Rahman, dkk (2015:3) adalah sebagai berikut.

1. Prestasi atas hasil kerja yang dikerjakan dengan baik.
2. Bersikap baik kepada pimpinan
3. Keinginan untuk mengembangkan karir.
4. Mendapat perlakuan dengan baik dari lingkungan kerja.
5. Dapat bekerjasama dengan rekan kerja.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan untuk bekerja terdiri dari faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu terdiri dari kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan pegawai tersebut. Sedangkan faktor organisasi terdiri dari pembayaran atau gaji, keamanan dalam bekerja, hubungan sesama pegawai, pengawasan, pujian dan pekerjaannya itu sendiri. (Gomes, dalam Hendri Prasetyo, (2014:5)

Pentingnya semangat kerja karyawan bagi perusahaan perlu ditingkatkan

Menurut Moekijat dalam Hendri Prasetyo (2014: 5) dapat upaya peningkatan semangat kerja dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Memberikan kompensasi kepada pegawai secara adil dan wajar.

2. Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak.
3. Adanya motivasi dari pimpinan supaya pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya.
4. Pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan.
5. Memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
6. Kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran/aspirasinya pada organisasi.
7. Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat.

c. Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito dalam Hendri Prasetyo (2014:4) mengemukakan bahwa “tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui:

1. Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibanya. Pada umumnya suatu instansi/organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal. Presensi/kehadiran karyawan dapat diukur melalui :

- a) Kehadiran Karyawan ditempat kerja
- b) Ketepatan karyawan datang/pulang kerja
- c) Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan/acara dalam suatu organisasi.

2. Kerjasama

Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula.

3. Kegairahan kerja

Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis, sifat dan volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatian yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

4. Hubungan yang harmonis

Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan

maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Menurut Sadili Samsudin (2010:287) kepemimpinan adalah “kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mampu bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan menurut Sondang P. Siagian (2010:46) “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengambil keputusan yang bersifat praktis, realistis, dan dapat dilaksanakan serta memperlancar usaha pencapaian tujuan organisasi”. Sedangkan Hasibuan (2010:170) mengemukakan bahwa “kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Miftah Thoha (2010:229) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok. Dengan demikian kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi. Kemudian Nawawi (2010:162) kepemimpinan adalah “kemampuan mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan

sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenanginya”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Faktor keberhasilan pemimpin tergantung pada teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadaran untuk melaksanakan apa yang dikehendakinya. Dengan kata lain efektif dan tidaknya tergantung pada kemampuan seseorang dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi.

b. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atau yang sering kita dengar *leadership style* merupakan gaya seseorang dalam memimpin sebuah organisasi tertentu. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu wujud dari tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi anak buah, apakah pemimpin lebih mementingkan tugas (*task-oriented*) atau lebih mementingkan hubungan (*relationship oriented*). Menurut Mifta Thoha (2010: 49) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan merupakan

norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah (*leadership styles*) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan suatu bakat, sehingga dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Jenis gaya kepemimpinan menurut Sadili Samsudin (2010:295) sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratik (*The Autocratic Leader*)

Gaya kepemimpinan ini merupakan seorang pemimpin otokratik, pimpinan menganggap semua kewajiban mengambil keputusan, menjalankan tindakan, mengarahkan dan memberi motivasi, dan mengawasi bawahanya terpusat ditanganya.

2. Gaya kepeimpinan partisipasi (*The Participative Leader*)

Gaya kepemimpinan ini merupakan seorang pemimpin yang menggunakan gaya partisipasi. Pemimpin ini, tidak mendalegasikan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir dan memberikan

3. Gaya kepemimpinan Bebas (*The Free Rein Leader*)

Gaya kepemimpinan tipe ini, pemimpin mendelégasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada para bawahannya dengan lengkap. Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut terhadap bawahannya.

Selain itu ada beberapa macam gaya kepemimpinan lainnya. Menurut Robbins (2010: 90) terdapat tiga macam model gaya kepemimpinan, yaitu *transaksional*, *transformasional*, dan *laissez faire*. Ketiga gaya kepemimpinan ini memiliki kelebihan dan kekurangan, yaitu:

1) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka pada arah tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas mereka.

Indikator-indikator dari model kepemimpinan ini adalah:

- a) Penghargaan bersyarat: menjalankan pertukaran kontraktual antara penghargaan dan usaha, menjanjikan penghargaan untuk kinerja yang bagus, dan mengakui pencapaian yang diperoleh.
- b) Manajemen dengan pengecualian (aktif): mengamati dan mencari penyimpangan dari aturan-aturan dan standar, serta melakukan tindakan perbaikan
- c) Manajemen dengan pengecualian (pasif): dilakukan hanya jika standar tidak tercapai.

2) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya dalam mementingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan memengaruhi yang luar biasa. Kepemimpinan ini lebih unggul dari pada kepemimpinan transaksional dan menghasilkan tingkat upaya dan kinerja para pengikut yang melampaui apa yang bisadicapai kalau hanya pendekatan transaksional yang diterapkan. Tetapi apabila seorang pemimpin transaksional yang baik tetapi tidak memiliki sifat-sifat transformasional, maka seorang pemimpin itu adalah pemimpin yang biasa-biasa saja. Indikator-indikator dari model kepemimpinan ini adalah:

- a) Pengaruh yang ideal: memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, serta mendapatkan respek dan kepercayaan.
- b) Motivasi yang inspirasional: mengomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk berfokus pada upaya, dan menyatakan tujuan-tujuan penting secara sederhana.
- c) Stimulasi intelektual: meningkatkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah yang cermat.
- d) Pertimbangan yang bersifat individual: memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing karyawan secara individual, serta melatih dan memberikan saran.

3) Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Kepemimpinan *laissez faire* dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing baik secara perorangan maupun berupa kelompok-kelompok kecil. *Laissez fairea* dalah model yang paling pasif dan karena itu merupakan perikaku pemimpin yang paling tidak efektif. Para pemimpin yang menggunakan ini jarang dianggap efektif. Indikator-indikator dari model kepemimpinan ini adalah:

- a) Tidak ada Ikatan: melakukan pekerjaan dengan semaunya
- b) Memberikan reaksi apabila ada masalah: ikut campur jika adanya masalah di dalam perusahaan.
- c) Tidak Disiplin: selalu terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tidak bertanggung jawab artinya menunda-nunda pekerjaan, sering mengabaikan pekerjaan.

Dari berbagai macam gaya kepemimpinan yang telah diuraikan di atas, sebenarnya tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik. Meskipun terdapat beberapa gaya kepemimpinan seperti disebut di atas, tetapi tidak ada gaya yang efektif yang dapat diterapkan pada semua situasi. Setiap situasi yang berbeda menuntut cara pelaksanaan kepemimpinan yang berbeda pula. Oleh karena itu, seorang pemimpin seharusnya memiliki sifat-sifat dan ciri-ciri kepemimpinan yang baik.

4. Kriteria Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus mampu memimpin bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, mampu menangani hubungan antar karyawan, mempunyai interaksi interpersonal yang baik, dan mempunyai kemampuan untuk bisa menyesuaikan diri dengan keadaan. Menurut Sadili Samsudin (2010:293) beberapa sifat pemimpin yang berguna dan dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Keinginan untuk menerima tanggung jawab

Seorang pemimpin yang menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan berarti bersedia bertanggung jawab pada pimpinan atas segala yang dilakukan bawahannya. Pemimpin harus mampu mengatasi bawahannya, tekanan kelompok informal.

2. Kemampuan untuk *perceptive*.

Perceptive menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan harus mengenal tujuan organisasi sehingga dapat bekerja untuk membantu mencapai tujuan. Disamping itu, pemimpin juga harus mempunyai persepsi intopektif (menilai diri sendiri) sehingga bisa mengetahui kekuatan, kelemahan dan tujuan yang layak.

3. Kemampuan untuk bersikap objektif

Objektivitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kemampuan persepsi. Presepsivitas menimbulkan kepekaan terhadap fakta, kejadian, dan kenyataan yang lain.

4. Kemampuan untuk menentukan prioritas

Seorang pemimpin yang pandai adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memiliki dan menentukan hal penting dan hal yang tidak penting.

5. Kemampuan untuk berkomunikasi

Kemampuan memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

Secara umum, peran kepemimpinan merupakan sikap dan perilaku dalam memengaruhi pegawai, agar mereka mau dan bersedia bekerja dan bekerja sama, untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Burt Nanus dalam Daswati (2012:789) mengemukakan bahwa ada empat peran penting bagi kepemimpinan efektif yaitu:

a. Penentu arah

Seorang pemimpin diharapkan mampu memberi pengarahan, sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana efektifitas maupun efisiensi pelaksanaan dalam upaya pencapaian tujuan.

b. Agen perubahan,

Seorang pemimpin sebagai katalisator perubahan pada lingkungan eksternal. Untuk itu, pemimpin harus mampu mengantisipasi perkembangan dunia luar, serta menganalisis implikasinya terhadap organisasi, menetapkan visi yang tepat untuk menjawab hal yang

utama dan prioritas atas perubahan tersebut, mempromosikan penelitian, serta memberdayakan karyawan menciptakan perubahan-perubahan yang penting.

c. Pembicara

Pemimpin sebagai pembicara ahli, pendengar yang baik, dan penentu visi organisasi merupakan penasihat negosiator organisasi dari pihak luar, agar memperoleh informasi dukungan, ide dan sumberdaya yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

d. Pembina

Pemimpin adalah pembina tim yang memberdayakan individu-individu dalam organisasinya dan mengarahkan perilaku mereka sesuai visi yang telah dirumuskan. Dengan kata lain ia berperan sebagai mentor, yang menjadikan visi menjadi realitas

3. Gaji

a. Pengertian Gaji

Gaji bagi setiap karyawan menjadi suatu yang mutlak karena hal tersebut telah ada ketentuan dan peraturan yang mengikat bahwa setiap karyawan berhak menerima gaji pokok sesuai dengan jabatan/posisi kerja. Menurut Priyono dan Marnis (2016:224) mendefinisikan Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya diatas

prestasi standar. Menurut Tienneke (2017: 81) Upah dan gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja, umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan personal kontrak.

Dari kutipan diatas, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin-pemimpin, pengawas-pengawas, pegawai tata usaha dan pegawai-pegawai kantor serta para manajer lainnya. Gaji umumnya tingkatannya dianggap lebih tinggi daripada pembayaran kepada pekerja upahan. Seorang karyawan diberitahu bagaimana harus melakukan pekerjaannya, berada dibawah perintah dan harus mengikuti petunjuk pemberi kerja mengenai pelaksanaan pekerjaan tersebut. Atas pekerjaannya tersebut, karyawan diberi imbalan yang disebut gaji.

b. Tujuan Pemberian Gaji

Priyono dan marnis (2016: 225) Program kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Secara rinci tujuan kompensasi meliputi:

a) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan buruh, dimana karyawan (buruh) harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedang pengusaha wajib membayar kompensasi yang disepakati.

b) **Kepuasan Kerja**

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga akan diperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang diembannya.

c) **Motivasi**

Jika balas jasa yang diberikan memadai maka manajer akan lebih mudah memotivasi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan produktifitas.

d) **Stabilitas Karyawan**

Dengan program kompensasi yang berdasarkan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

e) **Peningkatan Disiplin**

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan prosedur akan berdampak pada peningkatan disiplin karyawan.

c. Indikator Pemberian Gaji

Besar kecilnya gaji atau upah yang dibayarkan kepada para pekerja yang melakukan kegiatan tertentu, dengan demikian diharapkan bahwa sistem penggajian yang diberlakukan banyak organisasi akan mencerminkan segi keadilan dalam sistem tersebut yang pada gilirannya akan menumbuhkan kinerja karyawan yang tinggi dikalangan para pekerja. Menurut Siagian dalam Arbie Arrazi (2019:8) Penggajian perlu mendapat perhatian dari organisasi adanya jaminan bahwa suatu organisasi mampu memenuhi berbagai persyaratan yang

telah ditentukan. Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator:

1. Keadilan internal, para pegawai yang melaksanakan tugas tugas yang sejenis, dalam faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula, inilah yang dinamakan “keadilan internal”
2. Keadilan eksternal, para pegawai dalam satu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam satu wilayah kerja yang sama, sehingga disebut dengan “keadilan eksternal”
3. Taraf hidup yang layak, gaji yang diterima oleh pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar.
4. Mampu memenuhi kebutuhan, dengan gaji diterima oleh pegawai merupakan suatu kebutuhan dasar personal.
5. Menimbulkan rasa semangat bekerja, dengan gaji yang diterima mampu memberikan suatu dorongan bagi setiap pegawai.
6. Kesejahteraan, jaminan dihari tua yang akan diberikan kepada karyawan atau kesejahteraan bisa juga diberikan dalam bentuk asuransi atau jaminan kesehatan.

B. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel

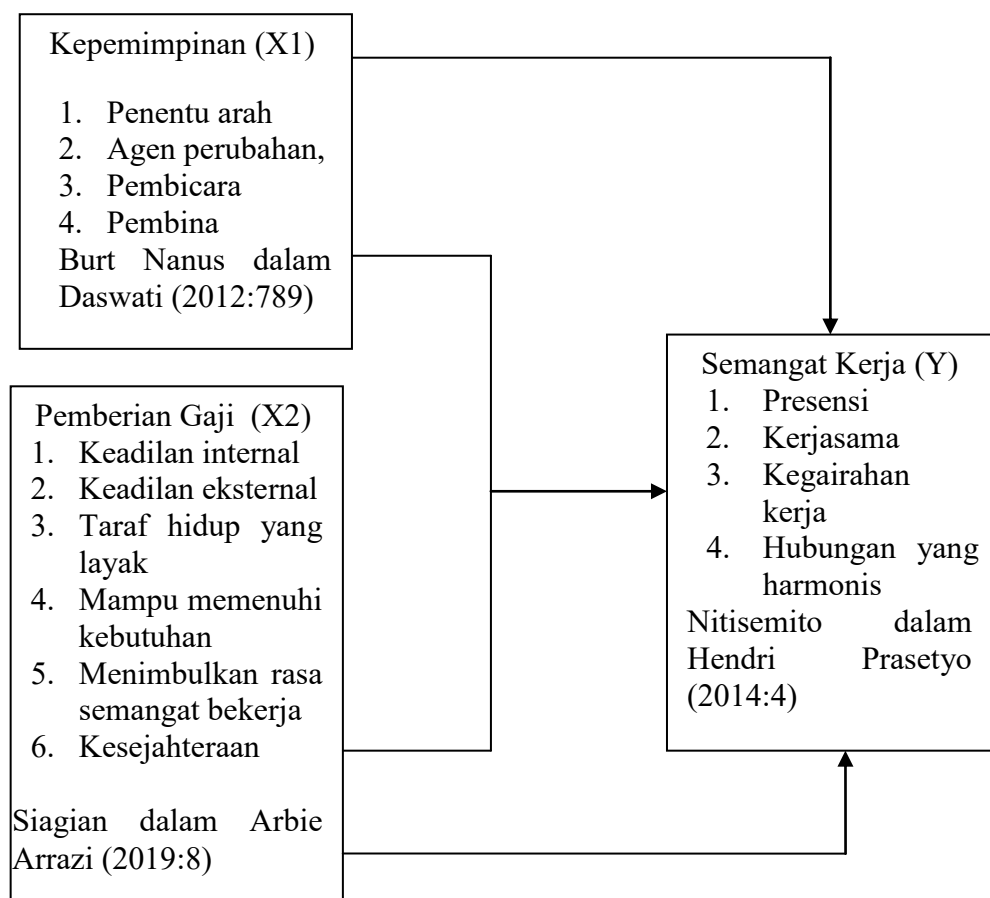
yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono, 2013: 89).

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan diantaranya adalah peranan seorang pemimpin. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk berperan aktif dalam melaksanakan peran kepemimpinan, baik peran sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara maupun pelatih untuk meningkatkan kinerja atau semangat kerja bagi pegawai/pengikut pada sebuah organisasi tersebut mempunyai pengaruh jika para pimpinan memiliki kemampuan menerapkan dan menggerakkan pengikut kearah pencapaian visi organisasi. Dengan demikian kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi semangat kerja pada suatu organisasi.

Selain peran pemimpin, gaji juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pemberian gaji dalam perusahaan/organisasi itu sangat penting, karena gaji ada salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Pemberian gaji yang efektif merupakan usaha-usaha

pihak perusahaan untuk dapat memberikan dorongan pada karyawan agar mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan.

Beberapa penjelasan diatas memberikan suatu model kerangka pikir yang dikembangkan oleh penulis yang dilakukan sebelumnya. Gambar model kerangka pikir tersebut adalah ditunjukkan pada gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dibentuk dalam kalimat pertanyaan yang baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui

pengumpulan data (Sugiyono, 2013:93). Berdasarkan pendapat di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- a. Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Fastrata Buana.
- b. Ada Pengaruh Pemberian Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Fastrata Buana.
- c. Kepemimpinan dan Gaji Berpengaruh secara Simultan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Fastrata Buana.