

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan (Siwi et al., 2020) dengan judul “Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan karyawan pada Cv. Agung”. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y_1 = 0,086X_1 + 0,127 X_2 + 0,988$ dan $Y_2 = 0,195X_1 + 0,387X_2 + 0,418X_3 + 0,942$. Hasil koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,012 pada variable terikat kepuasan, berarti persentase pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan sebesar 1,2%. Koefisien determinan sebesar 0,097 untuk variable terikat komunikasi organisasi, berarti persentase pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan sebesar 9,7%.
2. Penelitian lain yang di gunakan acuan dalam penelitian ini adalah penelitian yang di lakukan oleh (Sugiarti, 2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba”. Hasil penelitian terlihat bahwa Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Lingkungan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dalam kondisi baik, hanya saja masih ada beberapa yang perlu dibenahi seperti halnya ukuran ruang kerja yang sempit sehingga dapat mengganggu

kenyamanan para pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dikarenakan tidak sesuai dengan standar ruang kerja pada umumnya, serta masih diperlukan penambahan beberapa fasilitas penyejuk ruangan (AC).

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Setyo,2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Influence Of Leadership On Civil Servant Performance)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan kepemimpinan di Kantor BPN Kabupaten Bogor sudah baik dengan nilai sebesar 4,0. Penilaian yang paling tinggi yaitu dalam dimensi berorientasi prestasi dengan rata-rata nilai 4,2 yang digolongkan menjadi kategori baik. Hal itu memperlihatkan bahwa kepemimpinan di Kantor BPN Kabupaten Bogor dapat mengarahkan para pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi, sesuai dengan pencapaian pada tujuan pekerjaan dan selalu merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan dengan baik sehingga hal tersebut dapat mendatangkan kebermanfaatan bagi para pegawai untuk selalu berorientasi pada prestasi dan pencapaian tujuan instansi. Kinerja pegawai di Kantor BPN telah dilaksanakan secara baik dengan perolehan nilai sebesar 4,1. Penilaian paling tinggi terdapat dalam dimensi kualitas kerja dengan nilai rata-rata 4,15. Hal demikian dibuktikan dengan keterampilan dan kualitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan dan mampi menggapai sasaran yang sudah ditetapkan. Di luar hal tersebut, pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan aturan yang berlaku.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Asri., 2019) dengan judul “Pengaruh Fasilitas Terhadap semangat kerja Di Aston Madiun Hotel & Conference Center”. Hasil penelitian Fasilitas di Aston Madiun Hotel & Conference Center. Responden dalam penelitian ini yakni pelanggan yang menginap di Aston Madiun Hotel & Conference Center yang telah mempersepsikan fasilitas di Aston Madiun Hotel & Conference Center. Fasilitas sangat berpengaruh pada semangat kerja di Aston Madiun Hotel & Conference Center. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner yang telah dilakukan oleh responden. Dari 101 responden yang mengisi kuisisioner fasilitas sebanyak 59 pelanggan atau 58,42 % di atas rata-rata dan sebanyak 42 pelanggan atau 41,58 % di bawah rata-rata. Semangat kerja Aston Madiun Hotel & Conference Center cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari 101 responden yang mengisi kuisisioner semangat kerja sebanyak 52 pelanggan atau 51,49 % di atas rata-rata dan sebanyak 49 pelanggan atau 48,51 % di bawah rata-rata.

B. Uraian Teori

1. Komunikasi Organisasi

a. pengertian komunikasi organisasi

Menurut (Islami et al., 2021) mengemukakan bahwa komunikasi sebagai suatu hal yang penuh keberhasilan jika penerima pesan memiliki makna terhadap pesan tersebut bahwa makna yang diterima sama dengan apa yang dimaksud. Komunikasi merupakan interaksi antar individu melalui alat komunikasi yang menghasilkan pesan yang pengertiannya telah sama sama disepakati oleh komunikator. Fiske juga mengungkapkan bahwa, komunikasi sebagai interaksi

sosial dan proses di mana seseorang berhubungan dengan orang lain, atau proses memengaruhi perilaku, cara berpikir ataupun respon emosional, terhadap orang lain, dan hal tersebut terjadi sebaliknya.

Menurut (Sri rahayu., 2019) komunikasi organisasi adalah bentuk komunikasi yang diarahkan ke dalam dan ke luar (dimaksudkan untuk pihak organisasi dan publik sebagai sasaran tujuan). Komunikasi organisasi adalah penunjukkan dan penafsiran suatu pesan di antara unit-unit komunikasi dari organisasi yang bersangkutan. Sedangkan (Citramandiri et al., 2020) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah usaha pengiriman dan penerimaan pesan di dalam organisasi melalui kelompok formal dan informal.

Menurut (Maludin, 2022) komunikasi organisasi adalah sebuah proses penciptaan serta saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang bergantung oleh satu sama lain untuk mengatasi lingkungan tidak pasti atau lingkungan yang berubah-ubah..

Dengan merujuk dari mengenai komunikasi dan organisasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah pengaturan dan penyusunan bagian tertentu hingga menjadi satu kesatuan, sehingga menjadi satu kesatuan yang teratur dan gabungan kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Konsep Komunikasi Organisasi

Konsep dasar komunikasi organisasi meliputi :

1. Proses

Proses suatu organisasi adalah proses yang terbuka yang dinamis yang merupakan proses yang saling menciptakan dan bertukar pesan

2. Pesan

Pesan dalam organisasi merupakan susunan simbol yang penuh arti tentang orang, objek, kejadian yang dihasilkan oleh interaksi dengan orang lain

3. Jaringan

Organisasi terbentuk dari tiap orang, yang tiap orang menduduki suatu posisi atau jabatan.

4. Keadaan

Keadaan saling ketergantungan antara bagian yang satu dengan bagian yang lainnya

5. Hubungan

Organisasi merupakan suatu sistem terbuka, sistem kehidupan sosial maka untuk berfungsinya bagian bagian itu terletak pada tangan manusia

6. Lingkungan

Semua totalitas secara fisik dan mental yang diperhitungkan dalam pembuatan keputusan mengenai faktor intren

c. Strategi dalam komunikasi organisasi

Menurut (Busri et al., 2023) menyatakan agar suatu strategi dapat dilaksanakan dalam suatu program, maka iya harus mencakup beberapa hal :

- 1) Objektif yang jelas menentukan semua ikhtiar diarahkan untuk mencapai pemahaman yang jelas, menentukan dan bisa mencapai keseluruhan tujuan.

- 2) Memelihara inisiatif, perlu diketahui bahwa strategi inisiatif menjaga kebebasan bertindak dan memperkaya komitmen. Strategi harus menentukan langkah dan menetapkan tindakan terhadap peristiwa.
- 3) Konsentrasi, dengan memusatkan kekuatan yang besar untuk waktu dan tempat yang ditentukan.
- 4) Strategi hendaknya diniatkan untuk dilengkapi penyangka dan dimensi untuk fleksibilitas
- 5) Strategi hendaknya memberikan kepemimpinan yang memiliki komitmen yang tinggi
- 6) Strategi dipersiapkan dengan kehati-hatian

d. Dimensi Komunikasi Organisasi

Menurut (Sudrajat et al., 2019) dimensi organisasi terbagi atas :

1) Komunikasi internal

komunikasi internal adalah proses komunikasi yang terjadi dalam perusahaan. Bentuk komunikasi ini terjadi antarkaryawan, baik sebagai bawahan, sesama rekan, maupun atasan.

2) Komunikasi eksternal

komunikasi eksternal adalah proses komunikasi yang dilakukan organisasi atau perusahaan kepada publik. Komunikasi eksternal lebih sering dilakukan Public Relations.

e. Fungsi Komunikasi Organisasi

Fungsi Komunikasi Organisasi Menurut (Nazariah, 2022), terdapat dua fungsi komunikasi organisasi secara umum dan khusus, yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi Umum

- a) Untuk menyampaikan informasi kepada individu atau kelompok tentang bagaimana cara melaksanakan suatu pekerjaan yang biasa disebut sebagai job description.
- b) Untuk menjual sifat berupa gagasan dan ide, pendapat dan fakta yang dibutuhkan oleh sebuah instansi yang membutuhkan tenaga ahli yang mempunyai sifat profesional di bidang komunikasi di dalam organisasi.
- c) Komunikasi organisasi berfungsi untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengemukakan pendapat.

2. Fungsi Khusus

- a) Meningkatkan keterlibatan anggota organisasi secara fisik dan mental mengenai hal apapun yang terjadi di organisasi.
- b) Meningkatkan hubungan relasi antar anggota organisasi.
- c) Membuat para anggota memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang bersifat ambigu.

f. Indikator Komunikasi Organisasi

Indikator Komunikasi Organisasi (Citramandiri et al., 2020) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur komunikasi organisasi adalah :

1. Komunikasi Kebawah (Downward Communication) Komunikasi ke bawah dalam suatu organisasi berarti ia mengalir dari wewenang yang

lebih tinggi ke wewenang yang lebih rendah. Bentuk yang paling umum adalah instruksi, memoresmi, pernyataan tentang kebijakan perusahaan, prosedur, pedoman kerja, dan pengumuman perusahaan.

2. Komunikasi Keatas (Upward Communication) Kebutuhan komunikasi ke bawah sama banyaknya dengan jumlah komunikasi ke atas. Alat komunikasi ke atas yang sering digunakan secara luas terdiri dari kotak saran, rapat kelompok, laporan kepada penyelia, dan prosedur permohonan atau keluhan. Bentuk komunikasi ini biasanya tersendat-sendat dan tersaring. Setiap jenjang pimpinan enggan meneruskan masalah ke atas karena hal itu dapat dipandang sebagai pengakuan kegagalan. Para karyawan biasanya cenderung hanya memberitahu atasan tentang hal-hal yang menurut mereka ingin didengar atasan. Jadi, setiap bawahan memiliki alasan untuk memilih, menafsirkan dan berbagai tindakan penyaringan informasi lainnya. Komunikasi Horizontal Tersedianya arus komunikasi horizontal sering kali dilupakan dalam sebuah desain organisasi. Komunikasi horizontal sangat penting bagi koordinasi dan integrasi dari beraneka ragam fungsi keorganisasian. Komunikasi dari teman sejawat seringkali diperlukan untuk mengadakan koordinasi dan dapat juga memberikan kepuasan terhadap kebutuhan sosial.

2. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

(A. A. P. Kompensasi et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajer perusahaan. (Ahmad et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam mempengaruhi karyawan melakukan aktivitas bekerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung

(Damar Samintullah, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, baik lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal atau sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

(Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Dari beberapa referensi yang digunakan, peneliti menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajer perusahaan.

b. Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Nurdin & Djuhartono, 2021) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik, faktor lingkungan kerja fisik yaitu meliputi Pewarnaan, Penerangan , Udara, Suara bising, Ruang gerak, Keamanan, Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu meliputi Struktur kerja, Tanggung jawab kerja, Perhatian dan dukungan pemimpin, Kerja sama antar kelompok, Kelancaran komunikasi

c. 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 (Adha et al., 2019):

1. Pelayanan kerja
2. Kondisi kerja
3. Udara
4. Suara

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja (Jodie Firjatullah et al., 2023) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja adalah :

- 1) Suasana kerja Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut
- 2) Hubungan dengan rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan
- 3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan antara bawahan dengan pimpinan harmonis dan tanpa ada saling intrik antara antara bawahan dengan pimpinan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis antara antara bawahan dengan pimpinan. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

- 4) Tersedianya fasilitas kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

(Ode et al., 2019) Kepemimpinan merupakan suatu proses pelaksanaan tugas pemimpin, mengalir dari atas ke bawah, yang berfungsi untuk mendisiplinkan, kegiatan para karyawan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Tanjung & Frinaldi, 2023) bahwa kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pikirnya.

Menurut (Abu sari., 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dengan demikian kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, sehingga dalam hal ini para manajer harus merencanakan dan mengorganisasikan serta mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan.

Dari definisi diatas disimpulkan bahwa Keterampilan manusiawi adalah kemampuan bekerja secara efektif dengan orang orang dan membina kinerja tim. Setiap pemimpin pada semua tingkat organisasi memerlukan keterampilan manusiawi yang efektif yang merupakan bagian penting dari perilaku pemimpin.

b. Strategi dan pengendalian dalam kepemimpinan

Selama berpuluh tahun, para eksekutif bisnis berkonsentrasi pada seni dan teknik manajemen. Tetapi dalam iklim bersaing dewasa ini, diperlukan lebih dari itu. Eksekutif yang berhasil harus pula menjadi pemimpin. Organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan ataupun orang yang memimpin organisasi tersebut. Suatu ungkapan yang mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal ini merupakan ungkapan yang mendudukan seorang pemimpin dalam organisasi pada posisi yang terpenting.

Dari perspektif kepemimpinan, pemikiran strategik adalah kompetensi kepemimpinan yang lebih dilandasi oleh filosofi organisasi. Dari sudut perspektif kepemimpinan strategik, perubahan dunia bisnis tidak selalu berjalan secara linear, sehingga organisasi beserta para pelaku yang terlibat di dalamnya harus bertindak dengan lebih gesit, fleksibel, cerdas dan bijaksana, karena para pemimpin perlu menyesuaikan rencana mereka dengan permasalahan yang muncul, bahkan ketika menghadapi situasi yang ambigu. Dalam perspektif holistik, melibatkan pemahaman tentang motivasi manusia, nilai-nilai organisasi formal dan informal, budaya organisasi, serta hubungan intra dan antar organisasi.

c. Sifat Kepemimpinan

Sifat yang harus dimiliki dari seorang pemimpin adalah :

Kemampuan sebagai kedudukannya sebagai pengawas dan melaksanakan fungsi fungsi dasar manajemen

- 1) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan yang mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses
- 2) Kecerdasan yang mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir
- 3) Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah dengan cakap dan tepat
- 4) Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah
- 5) Inisiatif atau kemampuan bertindak dalam kegiatan menemukan inovasi yang baru

b. Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan terdiri dari 3 yaitu :

- a) Imbalan Kontingen, indikator ini dimaksudkan bahwa bawahan memperoleh pengarahan dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target yang harus dicapai. Dan bawahan akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai dengan kemampuan dalam memenuhi prosedur tugas yang ditentukan.
- b) Manajemen eksepsi aktif, indikator ini menjelaskan tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan proses pelaksanaan tugas terhadap bawahannya secara langsung yang bertujuan untuk mengantisipasi dan meminimalkan tingkat kesalahan yang timbul selama proses bekerja.
- c) Passive avoidant, pemimpin akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahan apabila terjadi kesalahan dalam proses pekerjaan. Namun

apabila proses pekerjaan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan standar, maka pemimpin transaksional tidak memberikan evaluasi kepada bawahan.

4. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

(Hidayat et al., 2019) 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 (Syuhada & Amelia, 2021) 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.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis, maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak senang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja

yang rendah. Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usahausaha kelompok kerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya.

b. Pentingnya Semangat kerja

Dengan adanya semangat kerja tersebut, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya apabila setiap organisasi selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai kesadaran yang tinggi akan perusahaanya, maka karyawan tersebut akan sangat diharapkan memiliki moral kerja yang tinggi sebab dengan dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakikatnya adalah perwujudan dari moral kerja yang tinggi.

Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dengan motivasi yang tepat diberikan kepada karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya, karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan

dan berbagai sasarnya, kepentingan pribadi para karyawan tersebut terpelihara juga

c. Faktor yang mempengaruhi semangat kerja

(Ponco et al., 2021) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya semangat kerja karyawan diantaranya :

- 1) Struktur organisasi yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab karyawan saling tumpang tindih (overlap).
- 2) Desain pekerjaan kurang menarik, sehingga pekerjaan kurang menarik dan menantang.
- 3) Sistem kompensasi yang dirancang kurang memenuhi kebutuhan.
- 4) Kurangnya kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan karir.
- 5) Kurangnya kemampuan pimpinan sehingga kurang mendukung keberhasilan kerjasama kelompok
- 6) Kurangnya kualitas manajemen, sehingga dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 7) Pengaturan waktu kerja yang baku

d. Indikator Semangat Kerja

indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh (Ariani et al., 2020), semangat kerja karyawan berkaitan dengan:

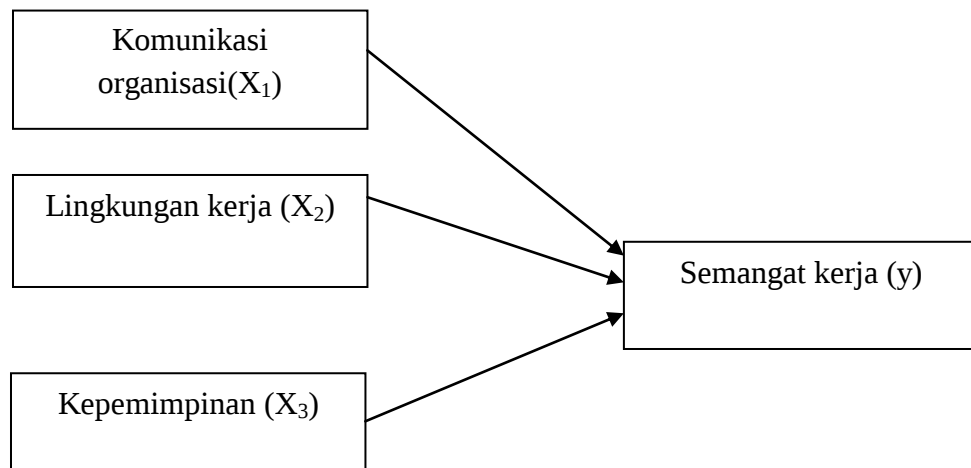
- 1) Produktivitas karyawan Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaanya dan

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 menunjukan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja.
- 5) Kegelisahan karyawan Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan kesah yang di ungkapkan di antara sesama karyawan

E. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual yang penulis gambarkan didalam penelitian ini seperti gambar di bawah ini :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan yaitu diduga :

1. Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja guru sekecamatan Torgamba.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja guru sekecamatan Torgamba
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja guru sekecamatan Torgamba