

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Motivasi kerja yang ada pada diri karyawan menentukan kinerja perusahaan tercapai karena adanya pemberian motivasi dari atasan, rekan kerja, maupun dorongan dari diri sendiri. Motivasi kerja adalah proses pemberian dorongan dengan memberikan semangat kerja agar seseorang mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2012). Motivasi kerja diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa (Saydam, 2000). Motivasi kerja dan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat menentukan keberhasilan perusahaan baik yang bergerak di bidang produksi maupun distributor.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana.

Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai

dalam bekerja. Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Benowitz (2001:43) motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu.

Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan reward (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan pimpinan.

Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan. Namun dalam hal ini, terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan

dan pegawai, pegawai dan pegawai, sehingga kurangnya respon pegawai dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh pegawai, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja.

Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Sangat sedikit pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi sesama pegawai yang dapat menimbulkan pegawai mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya motivasi kerja. Salah satu faktor yang menjadi penyebab terjadinya motivasi kerja adalah gaya komunikasi dan iklim organisasi. Menurut Robbins (dalam Sehfudin, 2011:20) menyatakan bahwa komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Jam kerja yang berlebihan
2. Kurang nya motivasi pada karyawan
3. Beban kerja yang banyak membuat semangat pada karyawan menurun

## **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Dalam penulisan ini, penulis mencoba untuk membatasi permasalahan agar tidak terjadi kesalahpahaman dan pelebaran dalam pembahasan nantinya. Maka penulis membatasinya hanya pada pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini di fokuskan pada pegawai dalam motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja pada PT PP London sumatera Indonesia tbk-gunung malayu palm oil mill

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT PP London sumatera Indonesia tbk-gunung malayu palm oil mill
2. Apakah semangat kerja pengaruh terhadap kinerja pada PT PP London sumatera Indonesia tbk-gunung malayu palm oil mill
3. Apakah motivasi dan semangat kerja pengaruh terhadap kinerja pada PT PP London sumatera Indonesia tbk-gunung malayu palm oil mill

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT PP London sumatera Indonesia tbk-gunung malayu palm oil mill
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pada PT PP London sumatera Indonesia tbk-gunung malayu palm oil mill
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap Y pada PT PP London sumatera Indonesia tbk-gunung malayu palm oil mill

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Memberikan informasi dan pengetahuan kepada penulis mengenai pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PP London sumatera Indonesia tbk-gunung malayu palm oil mill dan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar di bidang ekonomi manajemen dan bisnis di Universitas Islam Sumatera Utara.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk informasi bagi perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan dalam menjalankan kegiatan usaha agar lebih baik lagi yang berkaitan dengan

motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di pada PT PP  
London Sumatera Indonesia Tbk-gunung Malayu Palm Oil Mill

### 3. Bagi Pembaca

Untuk memberi informasi dan menambah pengetahuan serta bagi  
masukan atau dapat dijadikan referensi untuk melakukan pembahasan yang  
sama.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi kerja**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif serta terintegrasi dengan segala upayahnya untuk mencapai keputusan. Hasibuan (2016:146). Menurut Fahmi (2012:143) mengatakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Selanjutnya Menurut Mangkunegara (2005:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sifat (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi adalah merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi sangat penting karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Untuk mau bergiat dalam bekerja dan antusias untuk mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi sangat penting karena dalam manajer membagikan pekerjaan pada bawahan untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi

### **2.1.2 Tujuan Motivasi**

Motivasi adalah memiliki tujuan yang sangat penting yaitu meningkatkan kepuasan kerja, moral meningkatkan produktivitas kerja karyawan, disiplin karyawan, serta mempertahankan kestabilan karyawan organisasi. Motivasi juga mendefinisikan pengadaan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan. Adapun menurut Melayu S.P Hasibuan (2013:146), yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan kinerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas pekerjaan.
7. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
8. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **2.1.3 Prinsip Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2013:100) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu :

1. Prinsip partisipasi

Dalam memotivasi kerja karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerja.

3. Prinsip Mengakui Adil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa (karyawan) mempunyai andil didalam usaha mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

4. Prinsip pedelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas maupun wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai yang diharapkan oleh pemimpin.

#### **2.1.4 Metode Motivasi**

Menurut Hasibuan (2014:149) ada dua metode motivasi, yaitu:

1. Motivasi Langsung

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa

2. Motivasi tidak langsung

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaannya. Metode tidak langsung yang berpengaruh untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

#### **2.1.5 Teori- Teori Motivasi Kerja**

Pegawai memiliki peran penting dalam suatu organisasi, sebagai piker peranca atau pengendali aktivitas dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi perlu adanya motivasi untuk memberikan dorongan kepada pegawai agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar. Adapun menurut Edy sutrisno (2012:121) teroi motivasi terbagi dua yaitu :

### 2.1.5.1 Teori kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatan dari factor kebutuhan serta kepuasan individu yang menyebabkan tindakan dan perilaku tertentu. Teori kepuasan ini terbagi menjadi dua macam yaitu :

#### 1. Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi konvensional ini termasuk *content theory*, karena taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk membutuhkan suatu dalam kebutuhan yang menyebabkan orang mau bekerja keras.

#### 2. Teori Hierarki

Teori ini dikembangkan oleh maslow, yang kebutuhan suatu manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- Kebutuhan fisiologis (*physiological*)

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang paling berdasar ini dapat merupakan kebutuhan, misalnya makanan, minuman, perumahan, pakaian, yang dapat harus dipenuhi oleh seorang dalam upayanya yang mempertahankan dirinya dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya.

- **Kebutuhan Rasa Aman (*safety*)**  
Kebutuhan ini tingkat dasar yang terpenuhi, oleh seseorang yang berusaha memenuhi kebutuhan paling tinggi dari kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- **Kebutuhan Hubungan Social (*affiliation*)**  
Kebutuhan hubungan social inidisebut *social needs* atau *affiliation needs*. Kebutuhan ini adalah salah satu kebutuhan hidup sama orang lain.
- **Kebutuhan Pengakuan (*esteem*)**  
Setiap orang membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestasi diri dari lingkungan.
- **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self acutualization*)**  
Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang paling timggi. Yang dimana kebutuhan puncak ini buasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain.

#### **2.1.5.2 Teori Motivasi Prestasi**

##### **1. Teori Harapan**

Teori harapan ini menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seorang bekerja dengan dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dengan kebutuhan dan hasil pekerjaan itu

## 2. Teori Kendalihan

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu menambahkan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif.

## 3. Teori pengukulan

Teori ini didasarkan alat hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

### **2.1.6 Indikator- indikator Motivasi kerja**

Menurut mangkunegara (2009: 93) dan bayu fadillah, et all (2013: 5 ) indikator-indikator motivasi kerja terdiri atas :

#### 1. Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

#### 2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya

#### 3. Peluang untuk maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaannya.

#### 4. Keinginan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya

#### 5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidang nya.

### **2.1.7 Hubungan motivasi dengan kinerja pegawai**

Hubungan motivasi dengan kinerja pegawai saling berkaitan jika semakin tinggi motivasi maka kinerja semakin membaik, kalau rendahnya motivasi otomatis kinerja akan menurun. Karena motivasi dan kinerja memiliki berkaitan hubungan dalam pekerjaan. Adapun berkaitan hubungan motivasi dengan kinerja yang dapat dijelaskan menurut Mutty (2012:215) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dari potensi pada pegawai agar yang mau kerja sama mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan supaya pegawai mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang baik sehingga adanya motivasi yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai . sedangkan menurut Gibso (dalam warsito,2008:99) kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh factor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja.

## **2.2. Semangat kerja**

### **2.2.1 Pengertian semangat kerja**

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk mampu berkarya dan berkeaktifitas dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2013), 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. Menurut Marpaung (2013) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Menurut Pohan (2017) Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang memperoleh kinerja pegawai.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting dalam terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

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 keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha 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

### **2.2.2 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 perusahaannya, 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, karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mengukur semangat kerja. Menurut Nitisemito dalam Darmawan ( 2013)

### **2.2.3 Faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja**

#### **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 sahlibur 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 kepentingan pribadi para karyawan tersebut terpelihara juga.

#### **2.2.4 Faktor-faktor Untuk Mengukur Semangat Kerja**

Peningkatan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting. karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan sebaliknya karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada perusahaan. Oleh karena itu 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. Dan harus dapat di terapkan di perusahaan.

Dari pendapat para ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor di atas sangat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan faktor-faktor tersebut. Apabila semangat kerja karyawan berada pada

tingkat yang tinggi bukanlah sesuatu masalah karena hal ini merupakan harapan dari organisasi, tetapi jika semangat menurun dan berada pada tingkat yang rendah maka akan sangat merugikan pihak perusahaan. Sehingga sangatlah penting apabila semangat dalam bekerja terus terjaga.

### **2.2.5 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 tersebut 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.

### **2.2.6 Indikator 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 (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 kesah yang di ungkapkan di antara sesama karyawan.
6. Tuntutan dari karyawan Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.

### **3.1 Kinerja**

#### **3.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu

Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan

menurut Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian.

Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan memengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

### **3.1.2 Tujuan penilaian Kinerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2013:547) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.
- 2) Meningkatkan prestasi kerja Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai

karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik li dalam hal bekerja.

3) Memberikan kesempatan kerja yang adil Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

### **3.1.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

#### 1) Faktor Individu

1. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Role/ Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### 2) Faktor Lingkungan, yang meliputi:

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu

4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungan

#### **3.1.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja;
2. Kuantitas;
3. Ketepatan Waktu;
4. Efektifitas;
5. Kemandirian.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260).

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan

dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260).

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261).

Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi ( tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016: 261).

Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261).

Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

### **3.2 Penelitian Terdahulu**

Untuk menunjang penelitian ini menggunakan penelitian terdahulu yang relevan dengan penilaian ini.

**Tabel  
2.1  
Penelitian Terdahulu**

<b>No.</b>	<b>Peneliti/Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Anjani (2020)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR Bank Pemalang	Kemampuan kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Susanto (2020)	“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Damri Kota Mataram”	Kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Wardani (2017)	“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank	Semangat kerja berpengaruh positif namun signifikan terhadap kepuasan kerja, kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

		Syariah Mandiri Kantor Cabang Kedal)".	kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
--	--	--	--

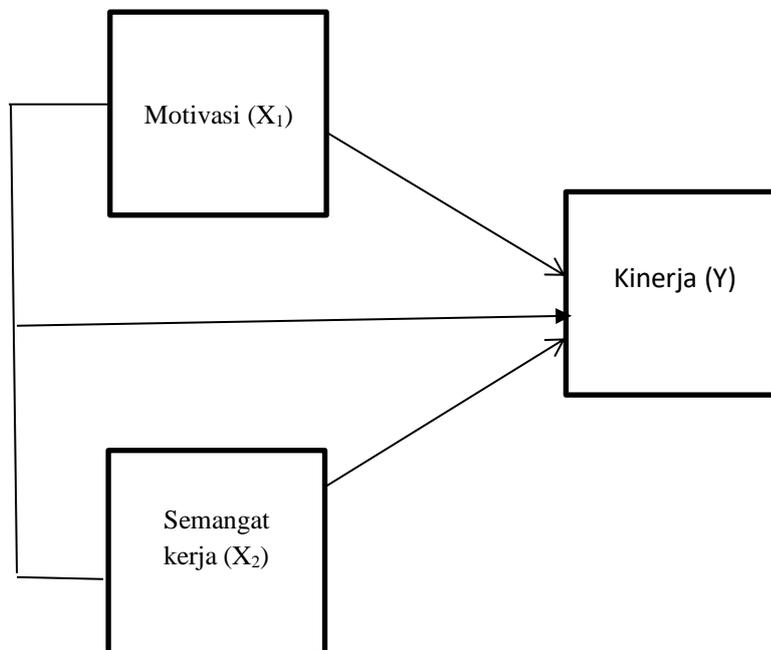
Sumber: google.com

### 3.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan suatu hubungan yang berkaitan antara variable satu dengan variable yang lain dalam penelitian yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (sugiyono,2012;44). Kerangka konseptual menggambarkan hubungan dari variable independen, dalam hal ini adalah motivasi (X1), semangat kerja (X2), terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan (Y) yang dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :

**Gambar**  
**3.1**  
**kerangka konseptual**



### 3.4 Hipotesis

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PP London sumatera Indonesia tbk-gunung malayu palm oil mill
2. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PP London sumatera Indonesia tbk-gunung malayu palm oil mill

3. Motivasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PP London sumatera Indonesia Tbk-gunung malayu palm oil mill