

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Muhdi mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan sikap individu dalam melakukan pekerjaan dengan kesungguhan, kerjasama, disiplin, dan tanggung jawab yang lebih tinggi agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik.¹⁶ Menurut Nitisemito definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang membuatnya melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan cepat pada perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan, semangat kerja yaitu kesungguhan dan gairah seseorang untuk bekerja dengan baik dan penuh disiplin supaya pencapaian prestasi kerja bisa dimaksimalkan.¹⁷ Maka semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap seseorang untuk bekerja lebih cepat, sungguh-sungguh, disiplin dan juga disertai dengan kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan yang paling optimal.

2. Aspek-aspek Semangat Kerja

Manullang mengemukakan bahwa aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa sisi, yaitu:

- a. Disiplin yang tinggi. Seseorang yang berdisiplin disiplin tinggi akan selalu semangat dalam bekerja. Seseorang dengan semangat kerja yang besar akan bekerja giat, sehingga kesadarannya untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan juga akan tinggi. Orang yang tak mudah menyerah dan selalu ingin maju meskipun banyak menghadapi rintangan akan selalu memiliki semangat yang besar dalam bekerja. Orang

¹⁶ A.M. Dadang, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor*, (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2020), 48.

¹⁷ Riyana Fitri Laksarini, "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018" (Skripsi, STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun, Madiun, 2018, 22.

yang mempunyai kualitas bertahan juga tidak akan pernah menyerah, meskipun telah berulang kali mengalami kegagalan.

- b. Kekuatan untuk melawan frustrasi. Tidak ada kata frustrasi untuk menyerah seberat apapun pekerjaan yang dihadapi. Seseorang begitu semangat dalam bekerja tidak mudah pesimis, tidak melihat keberhasilan dengan mata sebelah, dan kesulitan dalam pekerjaannya juga tak akan membuatnya mundur selangkah pun.
- c. Semangat berkelompok. Tingginya kemampuan seseorang dalam bekerja kelompok menunjukkan tingginya semangat kerja orang tersebut. Bahkan, jika tim kerjanya kurang kompak maka semangat kerjanya akan rendah. Semangat kerja membuat karyawan lebih memandang dirinya sebagai “kami” daripada “saya”. Mereka tidak akan saling menjatuhkan dalam bersaing dan mereka akan saling tolong-menolong.¹⁸

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turunnya Semangat Kerja dan Cara Meningkatkan

Menurut Nitisometo semangat kerja karyawan bisa turun karena banyak penyebab, misalnya: rendahnya upah, gaya kepemimpinan yang tidak cocok, buruknya lingkungan kerja dan sebagainya. Untuk memecahkan persoalan tersebut maka perusahaan harus dapat menemukan penyebab dari turunnya semangat kerja tersebut. Turunnya semangat kerja atau kegairahan kerja pada dasarnya disebabkan karena para karyawan merasa tidak puas terhadap apa yang didapatkannya baik yang bersifat material maupun non material. Contoh yang bersifat material adalah upah yang rendah, minimnya fasilitas dan lain sebagainya. Adapun contoh yang bersifat non material adalah dihargai sebagai manusia, kebutuhan dalam keikutsertaan dan lain sebagainya.¹⁹

¹⁸ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 331-332.

¹⁹ Bintoro dan Dayanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 99.

Menurut Nitisemito semangat kerja dapat ditingkatkan dengan cara:

- a. Upah yang cukup, dalam artian sesuai dengan kemampuan perusahaan dan juga profesionalitas karyawan.
 - b. Penyediaan fasilitas yang menyenangkan, misalnya tempat ibadah, kantin, poliklinik pengobatan dan keperluan lain sebagainya.
 - c. Penempatan karyawan pada posisi yang cocok dan sesuai dengan ketrampilan masing-masing.
 - d. Berupaya menumbuhkan loyalitas karyawan untuk menimbulkan rasa tanggung jawab. Rasa tanggung jawab bisa memicu semangat kerja.
 - e. Pemimpin perusahaan hendaknya memperhatikan harga diri karyawan dengan cara menghargai diri karyawannya. Gaji tinggi tak akan memberikan kenyamanan bagi karyawan kalau karyawan tak dihargai.
 - f. Jika pimpinan menghadapi masalah dalam pekerjaannya hendaknya mengajak karyawan untuk berunding.
 - g. Sesekali perlu menciptakan suasana riang dan santai agar karyawan tidak mudah bosan menjalankan pekerjaannya setiap hari.²⁰
4. Penilaian dan Indikator Semangat Kerja

Oleh Soeprihanto semangat kerja pegawai sangatlah penting untuk diketahui. Proses evaluasi adalah usaha dilakukan untuk mengetahui kondisi yang perlu diketahui untuk kemudian diberitahukan kepada pihak-pihak tertentu tentang:

- a. Tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi; dan
- b. Dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil.

²⁰ Ibid, 100-101.

Menurut Daryanto dan Bintoro berikut gejala-gejala yang mengindikasikan semangat kerja mengalami penurunan:

- a. Tingkat absensi yang tinggi. Gejala ini tidak boleh dilihat dengan naiknya absensi ini per individu dan harus melihatnya secara rata-rata
- b. Kegelisahan di mana-mana. Semangat dan kegairahan kerja yang menurun menyebabkan kegelisahan di lingkungan kerja. Kegelisahan bisa berupa keluh kesah, ketidaktenangan kerja dan lain sebagainya.
- c. Keluar masuknya karyawan yang tinggi. Karyawan yang merasa tidak tenang bekerja pada suatu perusahaan akan berupaya mencari pekerjaan lain yang menurutnya lebih baik.
- d. Seringnya terjadi tuntutan. Tuntutan adalah perwujudan dari ketidakpuasan, sewaktu-waktu akan memunculkan keberanian melakukan tuntutan.
- e. Pemogokan. indikator paling kuat dari turunnya semangat kerja adalah pemogokan, karena pemogokan merupakan wujud dari kegelisahan dan ketidakpuasan para karyawan.²¹

5. Semangat Kerja Menurut Syariat Islam

Toto Tasmara mengemukakan bahwa semangat kerja erat kaitannya dengan niat semata-mata bahwa bekerja merupakan kewajiban agama dalam rangka menggapai ridha Allah.²² Bekerja dalam pandangan Islam diarahkan dalam rangka mencari karunia Allah SWT agar mendapatkan harta untuk mencukupi kebutuhan hidup.²³ Karena setiap muslim tidak hanya diwajibkan untuk ibadah shalat saja, namun juga bekerja mencari rezeki dari Allah sesuai dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 10.

²¹ Bintoro dan Dayanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 98-99.

²² Dodi Ilham Mustaring, *Buku Ajar: Pendidikan Islam*, (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021), 213.

²³ Agus Subandono dan Dijan Novia Saka, "Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan dalam Persepektif Ekonomi Islam", *Istithmar*, 3 (2), (2 Desember 2019), 148.

لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا اللَّهُ وَاذْكُرُوا اللَّهَ فَضْلٍ مِنْ وَابِتَعُوا الْأَرْضِ فِي فَاَنْتَشِرُوا الصَّلَاةَ قُضِيَتْ فَإِذَا تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila setelah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah. Dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.” (QS. Al-Jumu’ah / 62: 10).²⁴

Islam juga sangat mendorong umatnya untuk memiliki semangat bekerja dan beramal, serta menjauhkan diri dari sifat malas. Rasulullah SAW. bersabda,

عَذَابٍ مِنْ بَيْنِكَ وَأَعُوذُ وَالْبُخْلِ وَالْهَرَمِ وَالْجُبْنِ وَالْكَسَلِ الْعَجْزِ مِنْ بَيْنِكَ أَعُوذُ إِلَيَّ اللَّهُمَّ وَالْمَمَاتِ الْمَحِيَا فِتْنَةٍ وَمِنْ الْقَبْرِ

Artinya: “Ya Allah aku berlindung kepada-Mu dari lemah pendirian, sifat malas, penakut, kikir, hilangnya kesadaran, terlilit hutang dan dikendalikan orang lain. Dan aku berlindung kepada-Mu dari siksa kubur, dan dari fitnah (ketika) hidup dan mati.” (HR Bukhari dan Muslim)

Menurut Hamdi, kerja keras merupakan maksud dari semangat kerja Islami. Makanan dari hasil kerja kerasnya sendiri jauh lebih baik daripada makanan dari manapun.²⁵ Seseorang umumnya akan menginginkan imbalan yang besar dari apa yang telah dilakukannya dalam bekerja. Allah SWT. telah berfirman dalam QS. At-Taubah ayat 105 berkenaan dengan hal tersebut.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah / 9: 105)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa kita diperintahkan oleh Allah untuk bekerja dan pasti semua yang telah kita kerjakan akan dibalas oleh-Nya. Allah

²⁴ Akmal Mundry dan Jailani, *Kepemimpinan dan Etos Kerja di Lembaga Pendidikan Islam: Konsep dan Implementasi*, (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2019), 32.

²⁵ Hamdi Agustin, *Studi Kelayakan Bisnis Syariah*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017), 53.

juga menegaskan bahwa niat atau motivasi dalam bekerja haruslah benar. Niat kerja yang tidak benar akan dibalas dengan azab. Adapun bekerja dengan niat yang benar akan dibalas dengan balasan yang lebih baik dari apa yang dikerjakannya.²⁶

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan oleh Benardin dan Russel diartikan sebagai hasil yang diproduksi oleh kegiatan-kegiatan dalam pekerjaan tertentu atau fungsi pekerjaan tertentu dalam selang waktu tertentu sehingga kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut dapat diperlihatkan. Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang tercapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang didapatkannya. Priansa berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang setiap orang tampilkan sebagai prestasi kerja yang karyawan hasilkan sesuai dengan tugasnya dalam organisasi.

Ketiga pengertian tersebut dapat memberi pemahaman bahwasanya kinerja karyawan merupakan kepiawaian untuk mencapai ketentuan-ketentuan yang dibuat dalam pekerjaan, dalam bentuk tepatnya waktu penyelesaian target kerja atau sehingga tujuannya akan sesuai dengan etika atau moral yang ada pada perusahaan. Maka kinerja karyawan diharapkan akan berkontribusi secara maksimal bagi perusahaan.²⁷

2. Tujuan Manajemen Kinerja Karyawan

Michael Armstrong menyatakan, “tujuan menyeluruh manajemen kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya di mana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri”.²⁸ Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi

²⁶ Ibid, 61.

²⁷ Iendy Zelvian Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*, (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021) hal. 76-77.

²⁸ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 4-5.

merupakan aset yang paling berharga dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Maka dari itu dibutuhkanlah SDM yang bertanggung jawab dan bersedia ikut andil melebihi tugas kerja mereka sendiri.²⁹ Artinya pengaruh peningkatan manajemen kinerja selain bagi peningkatan profit perusahaan juga bisa menjadi nilai tambah untuk para karyawan.

3. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Simmamora dan Mangkunegara ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja:

- a. Faktor perorangan yang antara lain adalah keahlian, kemampuan, demografi dan latar belakang.
- b. Faktor kejiwaan yang terdiri dari *attitude*, *personality*, persepsi, motivasi dan pembelajaran.
- c. Faktor organisasi yang antara lain adalah kepemimpinan, sumber daya, struktur, *job design* dan penghargaan.³⁰

Selain itu Hasibuan mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kecakapan kerja (kemampuan yang baik terhadap pekerjaan), pengalaman kerja, semangat untuk bekerja dengan baik, kecukupan waktu kerja, keinginan/kemauan untuk melaksanakan pekerjaan, lingkungan kerja dan pemahaman pekerjaan.³¹

4. Penilaian dan Indikator Kinerja

John H. Jackson dan Robert L. Mathis mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses menilai sebaik apakah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya jika dibandingkan dengan seperangkat standarisasi yang dibuat perusahaan untuk kemudian informasi tersebut dikomunikasikan.³² Menurut Simanjutak, penilaian kinerja adalah suatu proses dan metode penilaian

²⁹ Muhammad Ridwan Bakhtiar dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizationalm Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri dan Kantor Cabang Pembantu Blitar)", *Fenomena*, 20 (2), (2021), 166.

³⁰ Bintoro dan Dayanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 116-117.

³¹ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 91.

³² Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 65.

bagaimana tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit kerja dalam suatu organisasi, atau organisasi pelaksanaan sesuai tujuan atau standar kinerja yang dari awal telah diterapkan.³³

Hasil penilaian prestasi kerja akan menunjukkan apakah sasaran atau target pada organisasi tersebut telah dipenuhi oleh SDM (karyawan) sesuai dengan yang direncanakan dan diupayakan pada organisasi secara kuantitas dan kualitas, bagaimana sikap para pegawai dalam bekerja, apakah caranya bekerja telah dapat dikatakan efektif dan efisien, bagaimana mereka menggunakan waktu kerjanya dan lain-lain.

Dengan itu semua maka penilaian prestasi kerja merupakan cerminan apakah organisasi/perusahaan tersebut berkembang atau tidak. Penilaian prestasi berperan juga untuk bahan pertimbangan seberapa banyak perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja.³⁴

Benardin mengemukakan bahwa ada enam kriteria dasar untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. Kualitas, yaitu berkaitan dengan proses ataupun hasil yang mendekati ideal/sempurna dalam mencapai tujuan.
- b. Kuantitas, yaitu berkaitan dengan seberapa besar kuantitas atau satuan jumlah yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu berkaitan dengan seberapa cepat atau lama waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk ataupun menyelesaikan tugas.
- d. Efektifitas biaya, yaitu berkaitan dengan seberapa besar penggunaan sumber-sumber organisasi (uang, material, teknologi dan orang) untuk mendapatkan hasil maksimal tanpa melupakan pengurangan pemborosan dalam menggunakan sumber-sumber organisasi.

³³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solit untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 519.

³⁴ Bintoro dan Dayanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 127-128.

- e. Kemandirian, yaitu berkaitan dengan kepiawaian seseorang dalam penyelesaian pekerjaan tanpa bantuan atau campur tangan pengawasan atasan.
- f. Komitmen, yaitu berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam berkomitmen untuk menjadi baik, bertanggung jawab dan berkontribusi dalam kerja sama dalam tim³⁵

5. Urgensi Penilaian Kinerja

Penilaian pelaksanaan kerja karyawan/pegawai sangatlah dibutuhkan dalam manajemen bisnis. Hal tersebut dilakukan untuk mengukur hasil kerja karyawan/pegawai. Menurut petunjuk al-Quran konsep penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman bahwa jabatan atau pekerjaan merupakan amanat, yaitu suatu kepercayaan yang akan dipertanggungjawabkan sebagaimana firman Allah sebagai berikut.

ثُمَّ رَدَدْنَا لَكُمُ الْكِرَّةَ عَلَيْهِمْ وَأَمْدَدْنَاكُمْ بِأَمْوَالٍ وَبَيْنَ وَجَعَلْنَاكُمْ أَكْثَرَ نَفِيرًا

Artinya: “Janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya, sesungguhnya pendengaran, penglihatanmu dan mata hatimu sesungguhnya itu akan dimintai pertanggungjawabannya.” (QS. Al-Isra/17: 6)

Seorang karyawan muslim dalam melakukan pekerjaannya harus meyakini bahwa semua yang dilakukannya selalu diawasi oleh Allah SWT. Allah juga telah menugaskan Malaikat Rakib sebagai pencatat amal baik dan malaikat ‘Atid sebagai pencatat amal buruk yang dilakukan hamba-Nya.

مَا يَلْفِظُ مِنْ قَوْلٍ إِلَّا لَدَيْهِ رَقِيبٌ عَتِيدٌ

Artinya: “Tiada suatu ucapanpun yang diucapkannya melainkan ada di dekatnya malaikat pengawas yang selalu hadir.” (QS. Qaaf/5: 18)

Bersama dengan malaikat Rakib dan Atid Allah selalu mengawasi apa yang diperbuat oleh manusia. Di dalam suatu tim kerja, pengawasan terhadap kinerja anggota tim juga harus dilakukan oleh pemimpin. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus mampu melakukan evaluasi kerja tim. Apabila segala

³⁵ Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), 12-13.

urusan dibiarkan tanpa evaluasi, maka akan membuat hasil yang jauh dari yang diharapkan. Dalam hal ini, Allah SWT telah memerintahkan untuk melakukan evaluasi.

هُمَّا حَبِيرٌ اللَّهُ ۚ إِنَّ اللَّهَ وَاتَّقُوا لِعَدِّ قَدَمَتِ مَا نَفْسٌ وَلْتَنْظُرِ اللَّهُ اتَّقُوا أَمْنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا تَعْمَلُونَ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan (mengevaluasi) apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan." (QS al-Hasyr [59]: 18).³⁶

Di dalam Al-Quran, sistem penilaian mengacu kepada sistem penilaian yang digariskan Allah SWT. sebagaimana telah dipraktikkan oleh rasul-Nya. Sebagai contoh, Nabi dalam melaksanakan dakwah dan pengajaran sering kali mengadakan evaluasi terhadap hasil kerja para sahabatnya dengan sistem pertanyaan atau tanya jawab serta musyawarah. Dengan sistem evaluasi ini, Nabi telah memberikan jawabannya dan mengetahui mana di antara sahabat yang cerdas, patuh, saleh, atau mana yang kreatif dan aktif responsif dalam pemecahan problema yang dihadapi bersama.³⁷

C. Hubungan Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan

Pada hakekatnya semangat kerja merupakan wujud moral yang tinggi. Dengan tingginya semangat kerja, peningkatan kinerja akan terjadi karena para karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih giat lagi agar pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik juga hasilnya. Sebaliknya apabila terjadi penurunan semangat kerja maka kinerja juga akan turun. Oleh karena itu semangat kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan.³⁸

³⁶ Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 180-182.

³⁷ Akmal Mundiri dan Jailani, *Kepemimpinan dan Etos Kerja di Lembaga Pendidikan Islam: Konsep dan Implementasi*, (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2019), 37.

³⁸ Gusti Gde Okta Pradnyana dkk, "Dampak Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Ocean Magic (Waterboom Bali) di Kuta, Badung", *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 12. No. 1 Maret 2016, 5.