

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar partisipasi kerja para karyawan dapat ditingkatkan. Kerjasama yang baik sangat diperlukan antara karyawan maupun atasan guna mencapai suatu tujuan organisasi. Menurut Musanef (1989, h.88) berhasilnya suatu kerjasama sangat dipengaruhi oleh orang-orang yang berada didalamnya, baik yang digerakkan maupun yang menggerakkan. Gagalnya penggerakkan ini tidak hanya terletak pada berkurangnya pengetahuan saja, namun salah satunya adalah semangat dari mereka.

Menurut Hasley (1965, h.9), semangat kerja di dalam suatu perusahaan atau organisasi industri adalah setiap kesediaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan dia dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok kerjanya.

Flippo (1971, h.369) Menyatakan bahwa semangat kerja yang baik ditandai dengan gairah karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai perintah dan peraturan serta kemauan bekerjasama dengan karyawan yang lain

dalam mencapai tujuan organisasi.

Yoder (1979, h.96) semangat kerja merupakan sikap partisipasi pekerja dalam mencapai tujuan organisasi yang dilakukan dengan dorongan yang kuat, antusias dan bertanggungjawab terhadap prestasi perusahaan saat ini dan waktu yang akan datang.

Sadewo (1979, h.1) mendefinisikan semangat kerja sebagai manifestasi dari suatu sifat kejiwaan yang erat hubungannya dengan faktor-faktor ketentraman kerja, kegairahan kerja, keinginan untuk mempertinggi hasil kerja dan kepuasan kerja serta kerjasama di dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Moekijat (1988, h.185) pada umumnya semangat kerja menggambarkan suatu perasaan, semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan sehingga sangat subyektif, artinya tergantung pada karyawan itu sendiri. Apabila karyawan merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugasnya serta ramah-tamah satu dengan lainnya, maka bisa dikatakan karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik akan memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan pada kewajiban.

Blumm dan Naylor (1968, h.391), menganggap semangat kerja sebagai hasil dari kelompok kerja dan dihasilkan pula oleh kelompok kerja. Lebih lanjut semangat kerja didefinisikan sebagai keadaan yang ada di dalam perasaan

karyawan karena dapat diterima secara lebih baik dan dianggap sebagai anggota kelompok karyawan melalui kesetiaan terhadap tujuan bersama serta adanya rasa percaya terhadap tujuan-tujuan tersebut.

Dari uraian beberapa teori tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu sikap partisipasi dari karyawan untuk melakukan pekerjaan secara lebih baik dan lebih banyak sesuai peraturan organisasi yang dilakukan dengan dorongan kuat, antusias, optimis mengenai kegiatan dan bertanggungjawab terhadap prestasi perusahaan pada saat ini maupun masa yang akan datang.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Penting untuk diketahui bahwa tinggi rendahnya semangat kerja karyawan tidak muncul begitu saja tanpa adanya faktor-faktor tertentu yang menjadi penyebab atau yang mempengaruhi terhadap kondisi semangat kerja yang ada. Oleh sebab itu, untuk mengetahui tingkat seberapa besar semangat kerja karyawan, maka perlu diketahui faktor-faktor yang paling mendasar dan kuat pengaruhnya terhadap kondisi semangat kerja.

Menurut Zainun (1979, h.56), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah :

- a. Hubungan yang harmonis. Adanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, terutama pimpinan kerja yang sehari-harinya secara langsung berhubungan dan

berhadapan dengan bawahan. Hubungan ini akan mempengaruhi karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Apabila hubungan ini baik dan harmonis maka secara tidak langsung karyawan akan merasa tentram dalam kerja, tetapi sebaliknya sering terjadi cekcok, kusak-kusuk, bahkan saling mencela antara pimpinan maupun bawahan, ataupun sesama rekan sekerjanya. Keadaan ini menimbulkan hubungan yang kurang sehat, karyawan menjadi malas dan kurang bergairah sehingga mempengaruhi semangat kerjanya.

b. Kepuasan kerja. Kepuasan dalam kerja para karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukainya. Kepuasan seorang karyawan akan muncul dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya, apakah pekerjaan itu menyenangkan atau malah justru menimbulkan beban yang dirasa berat. Kepuasan ini akan dirasakan bila karyawan dapat mengerjakan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan, dan keadaan ini akan mempengaruhi semangat dari setiap pekerjaan yang dilakukannya.

c. Suasana dan iklim kerja. Terdapatnya suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lainnya di organisasi akan meningkatkan semangat kerja karyawan, apalagi dengan mereka yang sehari-hari berhubungan dengan pekerjaannya. Pendapat ini didukung oleh Maier (1955, h.113) yang menambahkan bahwa faktor suasana tempat kerja dapat menaikkan

atau menurunkan semangat kerja karyawan.

- d. Perasaan bermanfaat dalam organisasi. Adanya perasaan yang bermanfaat bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka, akan meningkatkan semangat dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya.
- e. Kepuasan ekonomi dan materi. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan materi yang memadai atas imbalan yang diterima dari perusahaan. Kepuasan disini maksudnya karyawan merasakan bahwa imbalan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya terhadap perusahaan, dan imbalan tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Bila imbalan tersebut tidak sesuai atau mencukupi kebutuhan ekonominya, maka akan memunculkan perasaan-perasaan tidak puas terhadap perusahaan. Keadaan ini secara tidak langsung akan mempengaruhi semangat kerjanya.
- f. Kesenangan jiwa. kesenangan jiwa akan mempengaruhi karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Kesenangan jiwa ini tidak lepas dari sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan kepada para karyawan seperti jaminan kepastian, perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier pekerjaan. Bila sarana dan prasarana tersebut terpenuhi maka karyawan akan merasa senang dan bekerja dengan semangat yang tinggi karena tidak ada rasa takut atau khawatir dengan keselamatannya.

Harris (1974, h.71) menyatakan semangat kerja ditentukan oleh faktor persepsi pekerja terhadap kelompok kerjanya, atasan ataupun dengan pekerjaan itu sendiri dan juga terhadap kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi secara keseluruhan. Sejauh mana tingkat semangat kerja individu tergantung dari persepsi terhadap iklim organisasi yang ada dalam perusahaan.

Kemudian Gilmer (1966, h.261), Kossen (1986, h.28), Roach (dikutip Harris 1984, h.38), menyatakan bahwa di dalam semangat kerja ada beberapa faktor antara lain (a) faktor intrinsik, (b) faktor penyediaan, yang diberikan, (c) faktor manajemen, (d) faktor lingkungan fisik pekerjaan, (e) faktor kesempatan untuk berkembang di dalam lingkungan organisasi, (f) faktor upah, (g) faktor konsep diri, (h) faktor kerjasama dengan teman sejawat, (i) faktor persepsi karyawan.

Selain beberapa faktor tersebut diatas, semangat kerja juga dipengaruhi usia dan masa kerja.

a. Usia

Menurut Smith, Jones (1975), Hall dan Mansfield (1975), (dikutip Robinowitz (1977 h.265-288) menunjukkan bahwa usia berkorelasi positif dengan semangat kerja, artinya bahwa pada usia di bawah 20 tahun semangat kerjanya cenderung rendah, dan kemudian pada usia 20 tahun ke atas semangat kerjanya naik hingga usia 40 tahun.

Pendapat didukung oleh penelitian dari Bange

(dikutip Miller dan Vroom, 1964, h.243) menjelaskan bahwa semangat kerja seseorang pada umur 20 sampai dengan 24 tahun masih rendah, kemudian semangat kerja akan naik setelah umur 24 tahun hingga umur 40 tahun, setelah itu cenderung mulai menurun. Oleh sebab itu usia merupakan faktor penting yang tidak bisa diabaikan begitu saja dan sangat berpengaruh pada semangat kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi.

b. Masa Kerja

Menurut Laird dan Laird (1961, h.87) mengatakan bahwa masa kerja dapat mempengaruhi semangat kerja, artinya karyawan yang baru bekerja masih memiliki semangat kerja yang tinggi karena masih antusias dengan pekerjaannya. Namun demikian, setelah setengah tahun kemudian akan turun karena sikap antusiasnya mulai turun atau mulai berkurang. Lebih dari itu pekerja mulai bosan dengan pekerjaannya. Setelah lima tahun atau lebih semangat kerjanya akan tinggi kembali. Hal itu dapat terjadi sebagai akibat dari munculnya kesadaran bagi karyawan untuk membina karier melalui peluang kerja yang lebih baik.

Pendapat yang senada dari Blumm dan Naylor (1968, h.231), bahwa masa kerja dengan semangat kerja memiliki korelasi yang positif, artinya masa kerja kurang dari satu tahun dan masa kerja lebih dari lima tahun memiliki semangat kerja yang berbeda. Kondisi semangat kerja akan baik pada permulaan

tahun-tahun pertama dibanding pada tahun kedua dan tahun kelima. Pendapat ini didukung oleh Harrel (dikutib Rasimin 1987, h.15) yang menyatakan bahwa semangat kerja relatif meningkat pada permulaan tahun pertama seorang karyawan bekerja, kemudian mulai turun perlahan-lahan pada tahun kelima atau tahun kedelapan, dan akan menunjukkan peningkatan kembali pada tahun berikutnya.

Memperhatikan pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah hubungan yang harmonis, Kepuasan kerja, Perasaan bermanfaat dalam organisasi, Kepuasan ekonomi dan materi, Kesenangan jiwa, Persepsi terhadap iklim organisasi (suasana dan iklim kerja), usia dan Masa kerja.

3. Aspek-aspek Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu sikap dan kondisi mental yang berpengaruh terhadap individu dalam melakukan pekerjaannya. Karlinger (1990, h.171) menyatakan bahwa untuk mengetahui semangat kerja haruslah diperhatikan dari kumpulan-kumpulan individu dalam hubungan dengan kelompok dalam organisasi, semangat kerja merupakan akibat dari adanya hubungan antara individu dari kelompok kerja maupun terhadap organisasinya. Oleh karena itu apabila kepuasan individu tersebut dapat terpenuhi maka karyawan akan bertingkah laku tertentu

untuk mencapai tujuan organisasi di tempat mereka bekerja. Selanjutnya karyawan akan memberikan reaksi terhadap kekuatan yang menggerakkan tingkah laku mereka yang ditunjukkan pada tercapainya tujuan organisasi. Semangat kerja karyawan dapat muncul karena adanya kerja sama yang harmonis dengan para karyawan yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kerja sama disini dimaksudkan sebagai suatu tindakan yang disiplin dan tindakan kolektif seseorang dengan orang lain.

Selanjutnya Miller dan Vrom (1964, h.27) berpendapat bahwa dalam semangat kerja terkandung tiga unsur penting. Pertama, kepuasan yang dirasakan individu atas anggotanya dalam suatu perusahaan tempat ia bekerja. Kedua, suatu keadaan yang mengandung kekuatan motivasional dalam suatu perusahaan, yang dialami individu serta mendorong untuk mencapai tujuan dan mampu untuk mengatasi tantangan-tantangan yang dialaminya. Dan ketiga, adanya rasa persatuan dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan yang ada dalam perusahaan. Pendapat ini didukung Gibson *et al* (dalam Dharma, 1989, h.329) yang menyatakan bahwa di dalam semangat kerja terkandung beberapa aspek seperti, kepuasan ekstern, keputusan terhadap pekerjaan dan kepuasan intern.

Scott (1961, h.96) menyatakan bahwa untuk mengukur semangat kerja dapat dilakukan dengan menggabungkan :

- a. Tingkat kepuasan anggota organisasi terhadap lingkungan kerjanya.

- b. Tingkat kepuasan anggota organisasi terhadap tugas-tugas yang dibebankan.
- c. Tingkat kepuasan anggota organisasi terhadap jaminan yang diberikan oleh perusahaan.

Davis (1994, h.28) menyatakan bahwa dorongan untuk maju dimaksudkan sebagai motif berprestasi yang menentukan arah dan tujuan lebih baik, serta dorongan yang lebih tinggi, sehingga individu tersebut akan bekerja lebih baik dan membuat tujuan yang lebih maju. Flippo (1971, h.369) menyatakan bahwa aspek semangat kerja meliputi kegairahan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah dan peraturan serta kemauan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Leavitt (1986, h.52) menambahkan bahwa semangat kerja yang buruk dapat dilihat pada jumlah absensi yang tinggi dan perpindahan karyawan yang sering terjadi, jumlah kecelakaan yang tinggi dan rasa menggerutu dimana-mana.

Blumm dan Naylor (1968, h.391), aspek-aspek yang terdapat dalam semangat kerja adalah:

- a. Perasaan diterima oleh kelompok kerjanya.
- b. Menanggung bersama tujuan dari kelompok kerjanya.
- c. Berkeyakinan tujuan itu perlu dan dapat dicapai.

Lodahl dan Kejner (1965, h.24) mengatakan bahwa semangat kerja mengandung beberapa aspek, Yaitu :

- a. Harapan yang sangat besar terhadap pekerjaan.
- b. Keterlibatan afeksi terhadap pekerjaan.

- c. Rasa tanggungjawab yang besar terhadap perusahaan.
- d. Kesiapan dalam menghadapi tugas.
- e. Kebanggaan terhadap pekerjaan, ambisius umum dan keinginan untuk bergerak keatas.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek dari semangat kerja adalah kerjasama, kepuasan, dorongan untuk maju dan sikap terhadap pekerjaan.

B. Persepsi Terhadap Iklim Organisasi

1. Pengertian Persepsi

Pada hakekatnya dalam kehidupan organisasi akan selalu terjadi proses komunikasi antara orang yang satu dengan lainnya, baik secara perorangan maupun kelompok. Seseorang yang mengambil inisiatif dalam proses tersebut selalu berusaha dan berharap agar tujuan di dalam berkomunikasi dapat diterima dan dimengerti oleh orang yang menerima, meskipun dalam penerimaannya antara orang satu dengan yang lain berbeda-beda tergantung dari kemampuan dan pengalamannya. Proses penerimaan inilah yang sering disebut persepsi. hal ini sesuai pendapat Desiranto (Rakhmad, 1986 h.64), bahwa persepsi adalah pengalaman tentang obyek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.

Menurut Gibson dkk. (Rasimin, 1987, h.12) menyatakan bahwa persepsi mencakup kognisi (pengetahuan) yang meliputi penafsiran terhadap obyek, tanda-tanda dan orang-orang dari sudut pengalaman yang bersangkutan. Dengan kata lain, bahwa persepsi mencakup penafsiran terhadap stimulus yang telah diorganisir dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan dapat membentuk suatu sikap. Pernyataan ini didukung Luthans (1986, h.84) yang mengemukakan bahwa persepsi lebih kompleks dari pada sensasi (pengamatan). Proses persepsi melibatkan interaksi dari seleksi, organisasi dan interpretasi. Walaupun persepsi mulanya berasal dari data-data yang belum di olah, tetapi dalam diri individu ada proses kognitif untuk menyeleksi, menyaring, mengubah dan menyempurnakan data-data tersebut. Demikian pula Krech dan Cruthfield (1962, h.20) menyatakan bahwa persepsi merupakan suatu proses kognitif yang kompleks yang digunakan untuk mengadakan pemilihan, pengaturan dan pemahaman terhadap rangsang indrawi guna memberikan suatu gambaran yang berarti mengenai segala sesuatu.

Markin (1974, h.198) mendefinisikan bahwa persepsi merupakan suatu proses yang kompleks untuk mengadakan pemilihan, pengaturan dan interpretasi terhadap rangsang indrawi guna memberikan gambaran yang berarti tentang suatu hal.

Drever (1986, h.102) memberikan batasan mengenai persepsi sebagai suatu proses untuk mengingat atau

mengindikasikan sesuatu atau obyek yang ada dengan menggunakan panca indra.

Selain beberapa teori dan pengertian mengenai persepsi tersebut di atas, menurut Kast dan Rosenzweigh (1990, h.395) menyatakan bahwa persepsi adalah dasar untuk mengetahui perilaku dengan kemampuan menstimulasi organisme atau individu dengan meliputi aspek kognitif atau penafsiran obyek, pemahaman, penilaian dan tanggapan pada tanda, orang atau peristiwa yang dipandang dari sudut pengalaman individu bersangkutan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa teori tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah suatu aktivitas psikologis bersifat kompleks yang meliputi penafsiran, pemahaman dan penginterpretasian terhadap rangsang indrawi untuk memberikan sikap atau gambaran yang berarti tentang suatu hal.

2. Pengertian Iklim Organisasi

Payne dan Pugh (dalam Dunnette, 1976, h.76) iklim organisasi merupakan konsep yang menunjukkan isi dan kekuatan pengaruh nilai, norma sikap dan perilaku, perasaan dari anggota organisasi yang dapat diukur melalui alat ukur subyektif dan alat ukur obyektif.

Menurut La Follete (1975, h.551), iklim organisasi bersifat tidak nampak, akan tetapi nyata ada dan akan dirasakan oleh seseorang jika memasuki lingkungan kerja suatu organisasi.

Steers (1985, h.124) menyatakan, jika membahas iklim organisasi, sebenarnya membahas sifat atau ciri yang dirasa terdapat di dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak dan dianggap mempengaruhi perilaku kemudian. Dengan kata lain Steers menyebutkan iklim organisasi dipandang sebagai kepribadian organisasi dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dipersepsikan dan dirasakan oleh anggotanya. Davis (1994, h.104) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan kerja manusia yang khas pada suatu organisasi tempat seseorang bekerja.

Selanjutnya Ulayne (Cascio, 1987, h.409) mengemukakan bahwa iklim organisasi sebagai karakteristik-karakteristik yang terdapat pada suatu organisasi sehingga organisasi tersebut tampak berbeda dengan organisasi yang lain. Karakteristik tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi tingkah laku individu di dalam organisasi yang bersangkutan. Draxler (1977, h.13) juga mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu elemen lingkungan organisasi yang spesifik yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain.

Dari uraian beberapa teori tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi adalah suatu elemen lingkungan yang spesifik yang menunjukkan karakteristik, isi, kekuatan pengaruh nilai, norma sikap dan perilaku organisasi dalam suatu perusahaan.

3. Persepsi Terhadap Iklim Organisasi

Dua tokoh peneliti tentang iklim organisasi, yaitu Litwin dan Stringer (dikutib Gordon, 1983, h. 665-666) menyatakan bahwa persepsi terhadap iklim organisasi adalah suatu set keadaan yang ada dilingkungan kerja yang dapat diukur dan bagaimana dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja di dalam lingkungan tersebut sehingga mempengaruhi motivasi dan tingkah lakunya. Pendapat ini didukung oleh Payne dan Pugh (dikutib Steers, 1985, h.123) yang mengatakan bahwa persepsi terhadap iklim organisasi merupakan konsep yang menunjukkan isi dan kekuatan pengaruh nilai, norma, sikap, perilaku dan perasaan yang dimiliki para pegawai.

Definisi persepsi terhadap iklim organisasi yang lebih teoritis dan operasional dikemukakan oleh Tugiar dan Litwin (1968, h.27) yang menyatakan bahwa persepsi terhadap iklim organisasi merupakan internal organisasi yang dialami anggota-anggotanya dan mempengaruhi tingkah laku mereka, serta dapat digambarkan dalam nilai-nilai dari sejumlah karakteristik khusus dari organisasi tersebut.

Likert dan Likert (dikutip Altman dkk. 1985, h.608) menyatakan bahwa berdasarkan penelitiannya menyimpulkan bahwa persepsi terhadap iklim organisasi terutama ditentukan oleh tingkah laku pimpinan tingkat atas. Pandangan Likert dan Likert ini menunjukkan faktor kepemimpinan dari atasan yang mengelola organisasi dalam

suatu perusahaan akan membentuk suatu atmosfer kerja tertentu yang dapat mempengaruhi kerja para karyawan atau bawahan.

Gibson dkk. (1976, h.167) menyatakan bahwa persepsi terhadap iklim organisasi merupakan serangkaian hal-hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan mempunyai peranan yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku pegawainya. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Steers (1985, h.121) bahwa pembatasan persepsi terhadap iklim organisasi sebagai hal-hal atau karakteristik yang dipersepsikan individu dalam organisasi yang merupakan hasil dari tindakan yang dilakukan oleh organisasi baik secara sadar maupun tidak sadar, serta dapat mempengaruhi individu dalam organisasi. Karakteristik atau hal-hal yang dipersepsikan oleh mereka adalah unik bagi setiap organisasi, sejalan dengan tindakan ataupun tingkah laku dari manajemen.

Dari uraian beberapa teori tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap iklim organisasi adalah suatu aktivitas psikologis yang bersifat kompleks dalam menafsirkan, memahami dan menginter-prestasikan terhadap elemen lingkungan yang spesifik yang menunjukkan karakteristik, isi, kekuatan pengaruh nilai, norma sikap suatu organisasi sehingga akan mempengaruhi perilaku setiap individu dalam pekerjaannya.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi terhadap Iklim Organisasi

Menurut Rasimin (1987, h.27) dalam usaha menciptakan suatu persepsi terhadap iklim organisasi yang baik dan sehat, terdapat sejumlah faktor yang besar pengaruhnya bagi usaha pencapaian ini. Adapun faktor-faktor tersebut adalah :

- a. Struktur organisasi. Semakin tinggi tingkat sentralisasi organisasi, akan semakin tinggi pula formalisasi organisasi dan orientasi pada peraturan sehingga menyebabkan lingkungan organisasi akan semakin kaku. Semakin besar otonomi serta kebebasan yang dimiliki karyawan akan semakin banyak perhatian manajemen terhadap karyawan dan semakin besar kesempatan yang diberikan oleh manajemen untuk berpartisipasi. Dengan demikian besar kecilnya organisasi juga memberikan pengaruh yang besar terhadap tingkat kualitas persepsi terhadap organisasi. Organisasi kecil biasanya lebih terbuka, hubungan antar anggota lebih dekat dan tergantung, sedangkan organisasi yang besar adalah sebaliknya.
- b. Teknologi yang digunakan dalam organisasi Suatu teknologi yang bersifat rutin sering menimbulkan suatu iklim yang selalu berorientasi pada peraturan yang kaku. Suatu teknologi kerja yang dinamis biasanya akan menimbulkan suatu bentuk komunikasi yang terbuka dengan disertai kreativitas yang baik.

c. **Kebijaksanaan dan praktek manajemen** Para manajer yang banyak memberikan umpan balik, otonomi serta identitas tugas pada karyawan ternyata sangat membantu untuk terciptanya suatu persepsi terhadap iklim organisasi yang baik dan berorientasi pada prestasi, dimana karyawan lebih bertanggungjawab pada sasaran organisasi.

Berdasarkan dari pendapat para ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi persepsi terhadap iklim organisasi adalah Struktur organisasi, Teknologi yang digunakan dalam organisasi, serta Kebijakan dan praktek manajemen.

5. Aspek-aspek Persepsi Terhadap Iklim Organisasi

a. Aspek-aspek Persepsi

Menurut Sadeli (1976, h.72) persepsi merupakan suatu proses aktif, yang memegang peranan bukan hanya stimulus yang mengenainya tetapi juga individu sebagai keseluruhan dengan pengalaman-pengalamannya, motivasinya dan sikap-sikap yang relevan dengan terhadap stimulus tersebut. Pengalaman dan tingkah laku merupakan kesatuan, apa yang dilakukan seseorang (sebagai ucapan, ekspresi atau kegiatannya) tidak terlepas dari caranya mempersepsikan situasi, mengekspresikannya atau apa yang ia ingat mengenai hal yang ia hadapi.

Kemudian Kast dan Rosenzweig (1989, h.395) juga

berpendapat bahwa persepsi adalah dasar untuk mengetahui perilaku karena persepsi dapat menstimulasi individu. Pilihan perseptor terhadap tanda-tanda sering ditandai oleh sikap-sikapnya yang telah mantap, maupun oleh keadaan-keadaan psikologis yang sementara. Newcomb (1985, h.55) menyatakan bahwa proses perseptuil yang paling jelas menggambarkan cara-cara peristiwa persepsi yang dipengaruhi oleh motif-motif sekitar mana tingkah laku seseorang terorganisir. Selanjutnya Simpon (dikutip Newcomb, 1985, h.56) menemukan bahwa ternyata individu cenderung untuk mempersepsi hanya aspek-aspek situasi yang berhubungan dengan aktivitas-aktivitas dan tujuan-tujuan.

Manusia memberikan reaksi atau tanggapan sesuai dengan persepsi dirinya terhadap dunianya daripada kondisi-kondisi obyek dimana mereka sebenarnya berada. Seseorang hanya bisa menggunakan sebagian kecil rangsangan kesadaran yang ada pada suatu peristiwa, dan bagian ini diinterpretasikan sesuai dengan harapan-harapan, nilai-nilai, serta keyakinan-keyakinannya (Wexley dan Yulk, 1984, h.72). Adapun Luthans (1986, h.156) berpendapat bahwa persepsi lebih kompleks dan lebih luas daripada sensasi (pengamatan). Proses persepsi melibatkan interaksi dari seleksi, oragnisasi dan interprestasi. Walaupun persepsi pada mulanya berdasarkan data-data yang

belum diolah tetapi dalam individu ada proses kognitif untuk menyeleksi, menyaring, mengubah dan menyempurnakan data-data tersebut.

Sanford (dikutip Newcomb, 1985, h.215) mengatakan bahwa berbagai macam keadaan motivasionil atau emosional mempengaruhi pilihan perseptor terhadap tanda-tanda yang disajikan oleh orang lain.

Konsep-konsep yang diajukan diatas memberikan penekanan yang berbeda-beda dalam hal menjelaskan aspek-aspek persepsi. Gibson dkk (1988, h.54) kemudian mencoba menjelaskannya lebih lengkap lagi. Menurut Gibson, persepsi bertautan dengan cara mendapatkan pengetahuan khusus tentang obyek atau kejadian pada saat tertentu, maka persepsi terjadi kapan saja stimulus menggerakkan indera. Persepsi meliputi kognisi (pengetahuan) yang mencakup penafsiran terhadap obyek, tanda atau orang dari sudut pengalaman yang mendalam. Dengan kata lain, persepsi mencakup penerimaan stimulus (input), pengorganisasian stimulus dan penterjemahan atau penafsiran stimulus yang telah diorganisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persepsi mempunyai beberapa aspek, yaitu :

- 1) Aspek kognisi, yaitu aspek yang menyangkut pengharapan, cara-cara mendapatkan pengetahuan atau cara-cara berpikir dan cara menafsirkan berdasar-

kan pengalaman yang lalu.

- 2) Aspek afeksi yaitu aspek yang menyangkut emosi atau perasaan.
- 3) Aspek konasi, yaitu aspek yang menyangkut sikap, perilaku, aktivitas dan motif.

b. Aspek-aspek Iklim Organisasi

Menurut Kozlowaki dan Doherty (1989, h.546-553) menyatakan bahwa ada 11 aspek dalam iklim organisasi yaitu :

- 1) Struktur kerja, adalah susunan metode dalam suatu organisasi yang akan dilaksanakan oleh pekerja guna mencapai tujuan organisasi.
- 2) Mengerti kerja, adalah suatu aktivitas seseorang guna mencapai tujuan tertentu.
- 3) Pertanggungjawaban pekerja, adalah suatu pertanggungjawaban bagi dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerja tersebut dilaksanakan sebaik mungkin.
- 4) Tekanan kerja pimpinan, adalah tekanan yang berasal dari pimpinan yang berupa tuntutan kerja.
- 5) Penerimaan tanggungjawab, adalah pemberian mandat kepada untuk membuat suatu keputusan tanpa diawasi oleh pimpinan.
- 6) Kebersamaan, adalah pemberian kesempatan bagi pekerja untuk bekerjasama dengan pimpinan dalam menciptakan iklim yang ideal.
- 7) Dukungan pimpinan, adalah dorongan dari pimpinan

yang akan memberikan dari pengaruh, keyakinan, dan perhatian.

- 8) Kerjasama kelompok, adalah kerjasama dan persahabatan pekerja yang baik dilingkungan mereka.
- 9) Kerjasama antar kelompok, adalah kerjasama dan persahabatan antara kelompok pekerja yang satu dengan kelompok pekerja yang lain.
- 10) Pengertian dan perhatian pimpinan, adalah kesadaran pimpinan dalam memperhatikan dan mengerti akan kebutuhan karyawan.
- 11) Kelancaran komunikasi adalah kelancaran sistem penggunaan informasi maupun intruksi organisasi antara lingkungan dengan pekerjaan.

Litwin dan Stringer (dikutib Gibson, 1976, h.499) mengasumsikan bahwa interaksi dari aspek-aspek iklim organisasi tersebut mempunyai pengaruh pada motivasi yang muncul dalam suatu organisasi. Walaupun ada perbedaan pada faktor-faktor tersebut diatas, tetapi secara garis besar ada persamaan antara aspek-aspek iklim organisasi yang universal sifatnya. Maksud dari pernyataan tersebut adalah karena individu menjadi kekuatan utama dalam membentuk iklim, maka akan menyebabkan timbulnya perbedaan penekanan perhatian pada aspek-aspek iklim yang ada, sehingga akan timbul sistem organisasi yang unik atau khas untuk setiap organisasi.

Dari beberapa aspek yang dikemukakan ahli

tersebut diatas, maka disimpulkan bahwa dalam penelitian ini ditetapkan ada lima aspek iklim organisasi yang akan dipakai, yaitu aspek struktur kerja, aspek tanggungjawab, aspek tekanan dan tuntutan kerja, aspek perhatian dan dukungan pimpinan serta aspek kerjasama.

c. Aspek-aspek Persepsi Terhadap Iklim Organisasi

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek persepsi terhadap iklim organisasi adalah :

- 1) Aspek kognisi terhadap iklim organisasi, yaitu aspek yang berhubungan dengan pengharapan, cara-cara mendapatkan pengetahuan atau cara-cara berpikir dan cara menafsirkan berdasarkan pengalaman yang lalu terhadap sturuktur kerja, tanggungjawab, tekanan dan tuntutan kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, dan kerjasama.
- 2) Aspek afeksi terhadap iklim organisasi, yaitu aspek yang berhubungan dengan emosi atau perasaan dari individu terhadap sturuktur kerja, tanggungjawab, tekanan dan tuntutan kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, dan kerjasama.
- 3) Aspek konasi terhadap iklim organisasi, yaitu aspek yang berhubungan dengan sikap, perilaku, aktivitas dan motif terhadap sturuktur kerja,

tanggungjawab, tekanan dan tuntutan kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, dan kerjasama.

C. Usia

1. Pengertian Usia

Usia adalah jumlah waktu yang dihitung dalam tahun bulan dan hari sejak seseorang itu lahir sampai meninggal dunia. Usia akan selalu bertambah seiring dengan perkembangan seseorang dalam menghadapi kehidupan. Semakin usia itu bertambah maka akan semakin berat tantangan hidup dalam menghadapi lingkungan dimana seseorang itu berada.

2. Hubungan Usia dengan Semangat Kerja

Menurut Smith, Jones (1975), Hall dan Mansfield (1975), (dikutip Robinowitz, 1977 h.265-288) menunjukkan bahwa usia seseorang berkorelasi positif dengan semangat kerja, artinya bahwa semakin lama usia seseorang dan sampai pada batas tertentu semangat kerja pada seseorang karyawan akan naik. Lebih lanjut dikatakan bahwa kondisi semangat kerja karyawan akan menurun pada usia dibawah 20 tahun, kemudian setelah 20 tahun ke atas akan meningkat kembali sampai usia 40 tahun.

Selanjutnya Pitt (1986, h.36) Menyatakan bahwa usia setengah baya untuk wanita 40 tahun dan untuk pria 45 tahun merupakan suatu kondisi dari faktor kehidupan yang

pada umumnya ditandai oleh keadaan bahwa orang akan kehilangan energi dan kekuatan. Hal ini secara tidak langsung akan mengurangi motivasi maupun kualitas kerja, sehingga seseorang kehilangan untuk berprestasi karena semangat kerjanya menurun.

Bange (dalam Miller dan Form, 1964, h.243), mengatakan bahwa semangat kerja pada usia 20 tahun sampai dengan 24 tahun akan cenderung menurun, kemudian setelah 24 tahun semangat kerjanya akan kembali meningkat.

Lehman (dalam Gilmer, 1961, h.298) mengemukakan pendapatnya bahwa prestasi seorang karyawan yang berhubungan dengan fisik dicapai pada usia belasan tahun, sedangkan kreativitas akan dicapai pada usia-usia berikutnya.

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa perkembangan usia seseorang mempunyai pengaruh pada semangat kerja karyawan dalam mencapai prestasi yang lebih baik dan usahanya dalam meraih peran sosial dalam masyarakat, oleh karena itu dalam penelitian ini usia dijadikan variabel sertain.

D. Masa Kerja

1. Pengertian Masa Kerja

Masa kerja adalah jumlah waktu yang dihitung sejak seorang karyawan mulai masuk kerja sampai

dengan keluar atau terakhir bekerja di perusahaan. Masa kerja erat sekali hubungannya dengan pengalaman, semakin lama masa kerja seorang karyawan maka akan semakin bertambah pula pengalaman yang dimilikinya. Namun setiap karyawan akan memiliki pengalaman yang berbeda-beda tergantung dari aktivitas selama masa kerja yang dijalannya pada perusahaan.

2. Hubungan Masa Kerja dengan Semangat Kerja

Ghaseli dan Brown (1955, h.204) menyatakan bahwa pada umumnya terdapat hubungan antara masa kerja dengan keberhasilan seseorang dalam bidang kerja tertentu. Karyawan yang lebih berpengalaman biasanya akan memiliki prestasi yang lebih baik dari pada mereka yang kurang memiliki pengalaman. Meskipun demikian belum tentu setiap karyawan yang lebih berpengalaman akan selalu menghasilkan keluaran yang lebih baik pula. Faktor pengalaman ini sangat penting dan pengalaman ini sangat erat hubungannya dengan masa kerja karyawan. Semakin lama masa kerja yang dimiliki maka semakin bertambah pula kemampuan atau ketrampilan kerjanya. Kemampuan atau ketrampilan ini diperoleh dari belajar dan pengalamannya selama melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, semakin tinggi kemampuan seseorang, maka akan semakin meningkat pula pengetahuan mengenai bidang kerja yang ditekuninya, sehingga yang bersangkutan juga semakin menguasainya. Pendapat ini diperkuat melalui hasil penelitian yang

telah ada yang memperlihatkan bahwa lamanya seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi perusahaan akan berpengaruh pada semangat kerjanya.

Selanjutnya Laird dan Laird (1961, h.87) menyatakan bahwa masa kerja dapat mempengaruhi semangat kerja, artinya bahwa pekerja yang baru masuk memiliki semangat kerja yang tinggi, karena masih antusias dengan pekerjaannya, setengah tahun kemudian akan menurun karena sifat antusias pribadi mulai turun atau berkurang dan pekerjaan mulai bosan dengan pekerjaannya, tetapi setelah lima tahun atau lebih semangat kerjanya akan meninggi kembali. Hal itu dapat terjadi sebagai akibat dari munculnya kesadaran bagi karyawan untuk membina karier melalui peluang kerja yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa teori yang diuraikan oleh beberapa ahli tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa masa kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan oleh karena itu dalam penelitian yang akan ini, masa kerja dijadikan variabel sertaan.

E. Hubungan Persepsi Terhadap Iklim Organisasi Dengan Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja merupakan suatu sikap partisipasi dari seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan secara lebih baik dan lebih banyak, sesuai dengan

peraturan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Pekerjaan akan dilaksanakan dengan baik jika dalam diri karyawan tersebut tumbuh dorongan yang kuat, antusias, optimis mengenai kegiatan dan bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan pada saat sekarang ini maupun pada masa yang akan datang. Perusahaan akan selalu berusaha agar karyawannya dapat bekerja dengan semangat yang tinggi, hal ini disebabkan semangat kerja merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat menentukan, salah satu diantaranya adalah iklim organisasi. Iklim organisasi disini merupakan suatu elemen lingkungan yang spesifik yang menunjukkan karakteristik, isi, kekuatan pengaruh nilai, norma sikap dan perilaku organisasi dalam suatu perusahaan. Iklim organisasi tersebut akan dipersepsikan berbeda antara individu yang satu dengan lainnya.

Persepsi yang berbeda terhadap iklim organisasi secara tidak langsung akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Persepsi yang berbeda-beda tersebut tergantung dari bagaimana seorang karyawan menginterpretasikan dan memandang sesuatu untuk dapat memberikan arti sesuai dengan apa yang diterima dan dilihatnya. Selain itu persepsi terhadap iklim organisasi juga dipengaruhi oleh pengalaman dan

pengetahuan selama bekerja dalam perusahaan. Tugiar dan Litwin (1968, h.27) menyatakan bahwa persepsi terhadap iklim organisasi merupakan internal organisasi yang dialami anggota-anggotanya dan mempengaruhi tingkah laku mereka, serta dapat digambarkan dalam nilai-nilai dari sejumlah karakteristik khusus dari organisasi tersebut. Iklim organisasi akan meningkatkan efisiensi kerja, memperkokoh solidaritas dan loyalitas kelompok, mengurangi absensi, dan meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja (Leavitt, 1986, h.69).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan. Apabila persepsi karyawan terhadap iklim organisasi positif maka semangat kerjanya meningkat atau tinggi. Demikian juga sebaliknya, jika persepsi karyawan tersebut negatif terhadap pekerjaan dan iklim organisasinya, maka semangat kerjanya akan menurun atau rendah. Secara tidak langsung keadaan ini akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

F. Hipotesis

Ada hubungan yang positif antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan. Semakin positif persepsi karyawan terhadap iklim organisasi maka semangat kerjanya akan tinggi.