

BAB II

LANDASAN TEORI

Manajemen

Pengertian Manajemen

Menurut Trihantoro, J., & Nurmalina, D. (2019) manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia.

Jessica, J., Goh, T. S., Syawaluddin, S., & Saputra, A. (2023) Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM, sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Manajemen sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis.

Berdasarkan teori diatas dapat ditarik kesimpulan, manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok. Sistem atau manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam sebuah kerjasama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Jessica, J., Goh, T. S., Syawaluddin, S., & Saputra, A. (2023) Sumber Daya Manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangannya usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sumber daya manusia adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, midle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal. Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi". Oleh karena itu kesulitan sumberdaya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan.

2.1 Semangat Kerja

2.1.1 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Hairiah, H. (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 berkreativitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya semangat kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

Menurut Yapentra, A., & Novita, H. (2022) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuensi dalam mengejar tujuan bersama.

Menurut Wanggol, A., Hasyim, A. M., & Janiar, U. (2020) 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. Semnagat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab.

Oktavian, R. N. (2021) Semangat kerja mengambarkan 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

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Oktavian, R. N. (2021) menyatakan bahwa peningkatan semangat kerja dapat dilakukan melalui beberapa cara antara lain yaitu:

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.

2.1.3 Indikator Semangat Kerja

Untuk mengukur Semangat Kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut dikutip dari Hairiah, H. (2021):

1. Semangat kerja 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 semangat kerja 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

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Manik, S. (2019) menyatakan bahwa budaya korporat atau budaya organisasi atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan didalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. definisi budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Menurut Firdaus, M. A., Supramono, S., Wibowo, A., & Sopian, M. (2022). Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Menurut Yapentra, A., & Novita, H. (2022) Budaya sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain.

Menurut Sudana, I. W., Sugianingrat, I. W., & Yoga, G. A. D. M. (2021) budaya organisasi adalah sebagai pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

2.2.2 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Faktor-Faktor yang Membentuk Budaya Organisasi Menurut Manik, S. (2019) adalah :

1. Tujuan
2. Sistem Incentif atau Sistem penghargaan
3. Sistem Pertanggung Jawaban
4. Struktur Kekuasaan
5. Sistem Administrasi
6. Sistem Organisasional
7. Proses kerja
8. Tugas Organisasional
9. Lingkungan Eksternal
10. Riwayat dan Tradisi
11. Praktik dan Menejemen
12. Predisposisi Pimpinan dan Predisposisi Pegawai.

2.2.3 Indikator – Indikator Budaya Organisasi

Menurut Manik, S. (2019) Indikator Budaya Organisasi adalah sebagai berikut :

1. Perhatian ke rincian, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
2. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
3. Orientasi pribadi, yaitu kadar seberapa jauh pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan yang disusun pimpinan
4. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.

2.3 Bonus

2.3.1 Pengertian Bonus

Menurut Jessica (2023) bonus adalah Insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

Menurut Hairiah, H. (2021) Bonus, merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima, serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.

Trihantoro, J., & Nurmalina, D. (2019) bonus merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan.

Menurut Pambudi, A. T. (2021) bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Bonus

Pambudi, A. T. (2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Bonus adalah, sebagai berikut

1. Masa kerja. Biasanya, semakin lama masa kerja karyawan, semakin besar bonus yang diterima.
2. Level jabatan.
3. Divisi atau Departemen.

4. Sanksi peringatan karyawan (SP)
5. Kinerja individu
6. Presentase Gaji Tahunan.
7. Presentase Gaji Bulanan.
8. Penilaian Kinerja.

2.3.3 Indikator Bonus

Indikator-indikator Bonus menurut Jessica (2023) di antaranya:

1. Bonus material merupakan suatu bonus yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya dalam bentuk uang dan barang. Insentif material ada beberapa macam yang meliputi bonus, komisi, profit sharing, dan kompensasi yang ditangguhkan
2. Bonus non material suatu bonus yang tidak berbentuk materi meliputi pemberian gelar secara resmi, pemberian tanda jasa atau medali, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujián lisan atau tulisan, pemberian promosi, pemberian hak untuk memakai atribut jabatan dan pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja

2.4 Penelitian Terdahulu

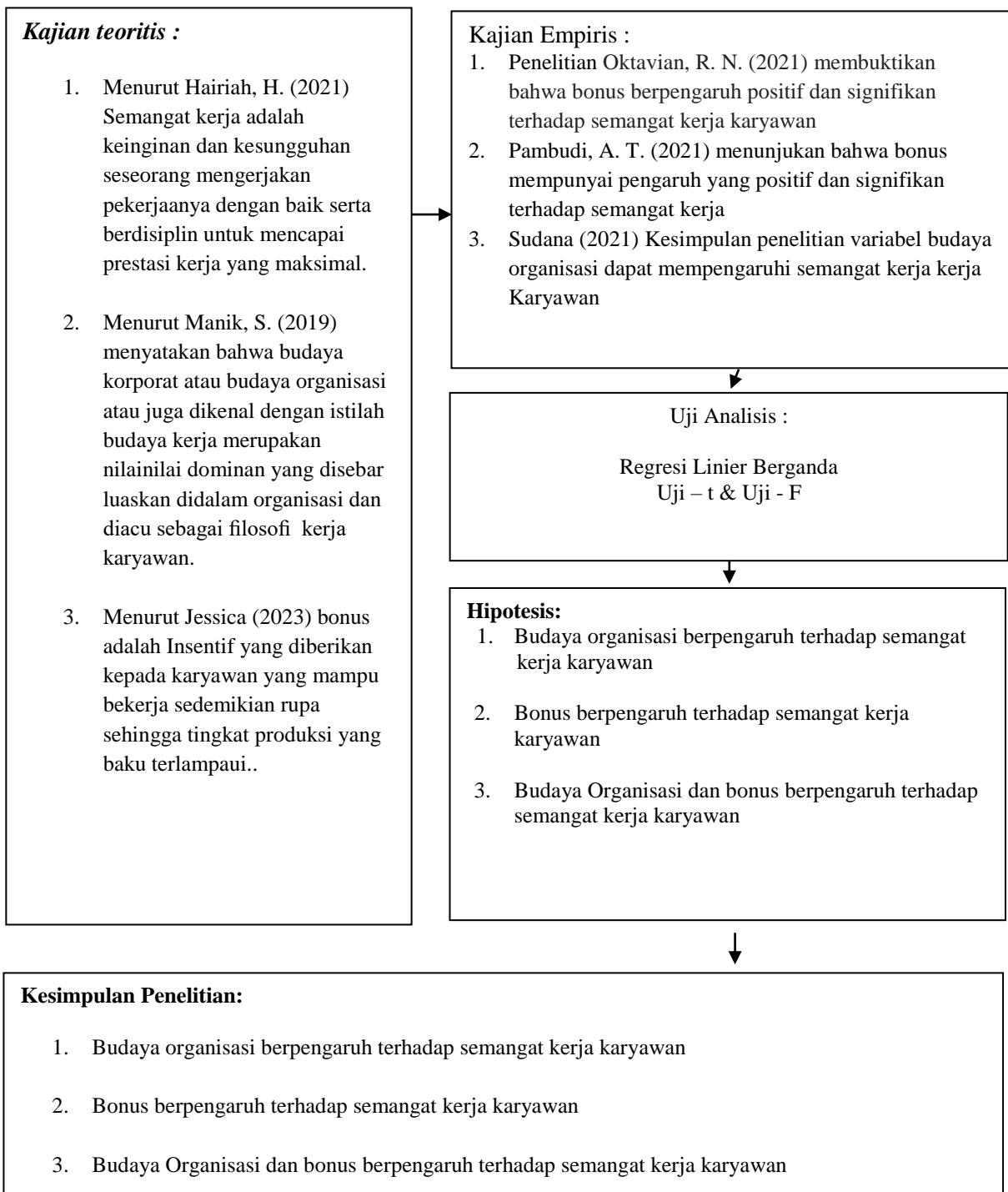
Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Oktavian, R. N. (2021)	Pengaruh Pemberian Tunjangan Dan Bonus Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cv. Putra Syailendra	Hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa Bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan	Terletak pada Variabel independent dan pada objek penelitian
2	Pambudi, A. T. (2021)	Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Semangat Kerja Karvawan Pt. Antamas Di Gresik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Bonus mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja	Terletak pada Variabel independent dan pada objek penelitian
3	Sudana, I. W., Sugianingrat, I. W., & Yoga, G. A. D. M. (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bpr Angsa Sedanayoga Di Batubulan Gianyar.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja kerja	Terletak pada Variabel independent dan pada objek penelitian
4	Feltrinelli, Gabriele Dan Trento (2017)	<i>The Impact of Middle Manager Training on Productivity: A Test on Italian Companies</i>	<i>We find that training has a positive and significant effect on productivity.</i>	Terletak pada Variabel independent dan pada objek penelitian
5	Colombo, E., & Stanca, L. (2018).	<i>The impact of training on productivity: evidence from a panel of Italian firms.</i>	<i>We find that training has a positive and significant effect on productivity.</i>	Terletak pada Variabel independent dan pada objek penelitian

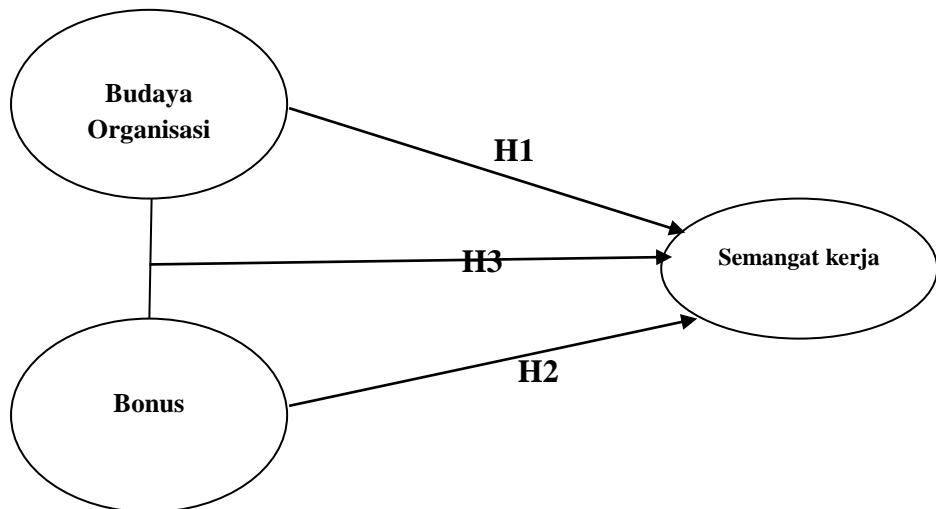
Sumber: Data Diolah, 2024

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2
Kerangka Penelitian

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

2.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja

Budaya organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuh kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Manik, S. (2019) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudana (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung dengan pengujian statistik yang membuktikan bahwa berpengaruh positif dan signifikan indikator budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

H1: Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan

2.7.2 Pengaruh Bonus Terhadap Semangat Kerja

Semakin baiknya pemberian dan pemenuhan kebutuhan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dengan membekali seluruh karyawan dengan kemampuan agar dapat hasil penjualan yang baik, dalam hal ini Bonus yang diberikan perusahaan sudah berjalan dengan baik, maka akan meningkatkan semangat kerja perusahaan tersebut.

Menurut Jessica (2023) bonus adalah Insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Oktavian, R. N. (2021) menunjukkan bahwa variabel Bonus berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan artinya jika Bonus ditingkatkan maka Semangat Kerja karyawan juga akan meningkat, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu:

H2: Bonus Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan

2.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Bonus Terhadap Semangat Kerja

Menurut Manik, S. (2019) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Menurut Jessica (2023)

bonus adalah Insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Oktavian, R. N. (2021) menunjukkan bahwa variabel Bonus berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan artinya jika Bonus ditingkatkan maka Semangat Kerja karyawan juga akan meningkat dan Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudana (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung dengan pengujian statistik yang membuktikan bahwa berpengaruh positif dan signifikan indikator budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

H3: Budaya Organisasi Dan Bonus Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan