

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian Pustaka ini peneliti akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah penelitian. Pustaka yang akan dibahas yaitu karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja. Maka dari itu peneliti dalam meneliti menggunakan beberapa referensi seperti internet, buku dan menggunakan hasil penelitian yang di anggap relevan

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmiah dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber ekonomi (faktor produksi) untuk mencapai tujuan yang di tentukan sebelumnya.

Pengertian manajemen Menurut (Hasibuan 2020) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien. Menurut (Robbins dan Coulter) dalam (Kristina and Widyaningrum 2019) manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan – kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien. Menurut (Kristina and Widyaningrum 2019) manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan

tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam sebuah organisasi agar tujuan yang ditentukan dapat diwujudkan.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diluapkan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Hal ini mencakup dari mulai memilih siapa yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (The right man on the right place) seperti disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasioonalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan.

Menurut (Sutrisno 2019:154) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut (Mangkunegara 2018:72) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut (Edison, Anwar, and Komariyah 2018:97) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan organisasi.

manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri dan memaksimalkan karyawan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Berdasarkan penyampaian para ahli, maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang mengatur setiap aktivitas-aktivitas didalam organisasi ataupun perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Suswanto dan Prisna (2018:60) menerangkan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1) Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Sebelum tujuan akhir perusahaan ditentukan, informasi, khususnya informasi mengenai kepegawaian perusahaan harus lengkap. Kelengkapan informasi mengenai kepegawaian itu datang nyah dari manajer kepegawaian harus dapat mengajuka dan menjawab pertanyaan-pertanyaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah di adakan perencanaan, Tindakan selanjutnya adalah membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai. Proses organisasi ini ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan dan dilengkapi dengan pegawai serta ditambah fasilitas-fasilitas tertentu.

c. Pengarahan (*Directing*)

Sesudah dilakukan pengorganisasian, maka tahapan selanjutnya adalah mengandalkan pengarahan. Pengarahan berarti petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakanpekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Setelah diadakan perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan maka Fungsi manajerial yang terakhir adalah pengendalian berarti melihat, mengamati dan menilai Tindakan atau pekerjaan pegawai. Pengendalian membandingkan hasil yang dicapai pegawai dengan hasil atau target yang direncanakan. Kalau terjadi penyimpangan dari rencana semua perlu diperbaiki dengan memberikan petunjuk-petunjuk kepada pegawai. Dalam hal ini dipakai pengendalian (*Controlling*) buat pengawasan, karena pengawasan merupakan bagian dari pengendalian. Pengawasan berarti mengawasi pegawai yang sedang bekerja, tetapi tidak menilai apakah dia benar atau salah melakukan pekerjaan, sedangkan pengendalian disamping mengamati pegawai, juga turut serta menilai hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai.

2) Fungsi Operatif dan Fungsi Teknis

a. Pengadaan (*Recruitment*)

Fungsi operasional manajemen kepegawaian yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini terutama berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai dan penarikannya, seleksi dan penempatannya, penentuan kebutuhan pegawai mengangkut mutu dan jumlah pegawai. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik pegawai, pembahasan tentang formulir surat lamaran, mengadakan tes psikologis, wawancara dan lain sebagainya.

b. Pengembangan (*Development*)

Sesudah pegawai diterima, kemudian pegawai perlu dibina dan dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan keterampilan melalui latihan yang perlu dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang perlu dilakukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Kegiatan ini dianggap semakin penting untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan dan semakin rumitnya tugas-tugas pekerjaan.

c. Kompensiasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi sangat besar bagi pegawai. Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk untuk yang ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain.

d. Pengintegrasian (*Intergeration*)

Walaupun sudah meneima pegawai, sudah mengembangkan dan sudah memberikan kompensasi yang memadai perusahaan masih mengalami masalah yang sulit yaitu pengintegrasian. Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai dengan demikian para manajer dan pemimpin perusahaan perlu memahami perasaan tingkah laku dan sikap para pegawai untuk ditimbang dalam rangka pembuatan keputusan berbagi kebijakan perusahaan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk memperhatikan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apah yang sudah diterima dan dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan. Perusahaan sudah menyediakan kantin untuk

melayani makan sebaiknya kantin ini tetap dipertahankan. Dampaknya kepadanya pegawai apabila tidak dapat dipertahankan adalah menurunkan semangat dan prestasi kerjanya, pengaruh terhadap perusahaan adalah membawa kerugian.

f. Pensiun (*Separation*)

Fungsi terakhir adalah pensiun (*Separation*) fungsi tersebut hubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan. Fungsi utama manajemen kepegawaian adalah menjamin pegawai-pegawai ini akan pensiun. Sewaktu pensiun pegawai harus merasa aman. Biasanya perusahaan yang sudah berukuran besar menyediakan dana bagi pegawai yang sudah berukuran besar menyediakan dana bagi pegawai yang sudah pensiun, dana pensiun ini sumbernya dari potongan gaji pegawai yang bersangkutan pada waktu masih aktif bekerja.

2.1.3 Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Elbadiansyah (2019:41) karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan.

Robbins, (2018:219) mendesain pekerjaan sedemikian rupa sehingga motivasi, kepuasan dan kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Porter (2018:36), karakteristik pekerjaan adalah sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung-jawab yang meliputi tugas yang diemban karyawan, Menurut Panudju (2010:98), karakteristik pekerjaan adalah seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus di rampungkan oleh karyawan

Suatu suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Busro 2018:325)

Berdasarkan penyampaian para ahli, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karakteristik pekerjaan adalah suatu kegiatan yang mengatur setiap pekerjaan-pekerjaan didalam perusahaan.

2.1.3.1 Rancangan pekerjaan (*Job Design*)

Job Design merupakan suatu perancangan pekerjaan dengan proses penentuan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh jabatan, hak untuk mengatur pekerjaan tersebut, dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan.

1. *Job Specialization*, merupakan pekerjaan-pekerjaan pada bagian yang lebih kecil, penempatan asli untuk mengerjakan bagian masing-masing keterampilan lebih dan pembelajaran yang lebih cepat. Lebih sedikit waktu yang hilang. Membayar hanya untuk ketarampilan yang dibutuhkan.
2. *Job Expansion*, merupakan proses dalam menambah keanekaragaman pekerjaan, yang bertujuan untuk mengurangi kejenuhan. Menggunakan metode: job enlargement, pemingkat jumlah tugas dengan tingkat kesulitan

dan tanggung jawab yang sama disebut juga beban kerja *horizontal*. *Job Enrichment*, peningkatan tanggung jawab pekerja dan dalam menendalikan pekerjaannya disebut juga beban kerja *vertical*. Untuk mengoreksi pekerjaan mereka sendiri, untuk belajar keterampilan Cara-caranya membiarkan tenaga kerja untuk merencanakan jadwal mereka sendirinya, menentukan bagaimana kerja harus dilaksanakan, keterampilan yang baru. *Job Rotation*, *Empowerment*.

3. Komponen Psikologi, individu yang mempunyai nilai, sikap dan emosional yang mempengaruhi hasil dari suatu pekerjaan, Tindakan yang efektif pekerja datang mayoritas dari dalam diri individu.
4. *Self Directed Teams*, merupakan kelompok yang memberikan kuasa kepada individu untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Alasan terciptanya keefektifan: adanya pemberian kuasa kepada pegawai, adanya karakteristik inti pekerjaan memenuhi kebutuhan psikologi.
5. Rancangan kerja, peningkatan kepercayaan pada kontribusi pegawai peningkatan penerimaan tanggung jawab oleh pegawai. Hubungan antara *Job Analysis* dengan *Job Design*.

2.1.3.2 Tujuan karakteristik pekerjaan

Masing-masing karakteristik pekerjaan ini mempunyai kontribusi terhadap keseluruhan dari suatu pekerjaan. Pekerjaan pada ketiga karakteristik pekerjaan tersebut tinggi, otomatis akan memiliki potensi yang tinggi untuk menciptakan prasaan bahwa pekerjaan yang dibebankan kepadanya memiliki arti penting secara pribadi.

a. Pengalaman yang bertanggung jawab (*Personal Responsibility*) Dimensi pekerjaan inti yang keempat yaitu otonomi, jelas menunjukkan tingkat dimana pekerja diberi kesempatan secara bebas, mandiri dan leluasa (dalam batas-batas tertentu) untuk menentukan kapan dan bagaimana pekerjaan akan diselesaikannya. Pekerjaan dengan tingkat otonomi tinggi menyadari bahwa mereka sepenuhnya bertanggung jawab terhadap kesesuaian dan kegagalan dari penyelesaian pekerjaan yang diembannya. Pengertian yang lebih luas mengenai pekerjaan dengan tingkat otonomi yang tinggi menurut Hackman adalah bagaimana penyelesaian suatu pekerjaan itu akan lebih banyak bergantung pada usaha dan inisiatif pekerja itu sendiri dibandingkan dengan intruksi-intruksi detail dari atasan atau dari procedure tugas yang telah ditentukan

b. Hasil pengalaman (*Knowledge of Results*)

Dimensi pekerjaan inti terakhir yang diungkapkan oleh Hackman dan Oldham adalah umpan balik (*feed back*). Hackman dan Oldham mendefinisikannya sebagai tingkatan dimana dalam menyelesaikan aktivitas-aktivitas kerja yang dituntut oleh suatu pekerjaan memberikan konsekuensi pada pekerja untuk mendapatkan informasi langsung dan jelas tentang efektifitas pelaksanaan kerjanya terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan yang nantinya diharapkan dapat berpengaruh pada pelaksanaan kerja dan kualitas pekerjaan itu sendiri. Dan berikut model gambar karakteristik pekerjaan.

2.1.3.3 Model Karakteristik pekerjaan

Model karakteristik pekerjaan menyediakan pedoman khusus dalam mendesain pekerjaan, jenis perubahan yang paling menghasilkan peningkatan lima dimensi pekerjaan inti, yaitu: dua saran menggabungkan pemekaran pekerjaan dengan pengayaan pekerjaan, meskipun saran-saran yang lainnya melibatkan lebih dari perluasan pekerjaan secara vertikal dan horizontal.

1. Mengkombinasikan tugas-tugas Langkah yang dilakukan adalah mengumpulkan tugas-tugas yang telah terbagi untuk membentuk modul pekerjaan yang lebih besar (pemekaran pekerjaan), untuk meningkatkan keragaman keterampilan dan identitas
2. Menciptakan unit kerja yang alami Mendesain tugas-tugas yang membentuk satu kesatuan yang dapat diidentifikasi dan bermakna untuk meningkatkan "kepemilikan" pegawai terhadap pekerjaan. tugas.
3. Membangun hubungan dengan klien Bila memungkinkan, membangun hubungan langsung antara pekerja dengan klien merek untuk meningkatkan keragaman keterampilan, otonomi, dan umpan balik.
4. Memperluas pekerjaan secara vertical Perluasan secara vertical memberikan tanggungjawab dan kendali kepada pegawai hal-hal yang dilakukan oleh manajer sehingga dapat meningkatkan otonomi pegawai.
5. Membuka saluran umpan balik balik yang langsung memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka melaksanakan pekerjaan mereka dan apakah kinerja pegawai membaik.

2.1.3.4 Dimensi dan indikator karaktersistik pekerjaan

Robbins & Judge (2018:125) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerikayaan jabatan yang dispesifikasikan kedalam 5 dimensi karakteristik inti yaitu keragaman ketrampilan (*skill variety*), jati diri dari tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feed back*).

1. Keragaman ketrampilan (*skill variety*).

Banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan, semakin kurang membosankan suatu pekerjaan. Indikator untuk dimensi ini antara lain:

- a. Keragaman pekerjaan
- b. Keragaman keterampilan

2. Jati diri dari tugas (*task identity*).

Jati diri tugas yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan seutuhnya. Para karyawan yang secara individu mengerjakan bagian kecil pekerjaan tidak dapat mengidentifikasi salah satu produk dengan upaya karyawan tersebut. Apabila tugas diperluas untuk menghasilkan sebuah produk secara keseluruhan atau bagiannya yang dapat diidentifikasi, maka telah terbentuk identitas tugas. Indikator untuk dimensi ini adalah:

- a. Kemungkinan penyelesaian tugas
- b. Kesesuaian tugas dengan posisi karyawan

3. Signifikansi tugas (*task significance*).

Tugas yang penting yang mengacu pada seberapa besar dampak pekerjaan tersebut terhadap orang lain, seperti yang dipersepsikan masyarakat. Dampak itu boleh jadi atas orang lain dalam organisasi yang bersangkutan atau dampak itu atas pihak lain diluar perusahaan.

Hal yang penting adalah karyawan percaya bahwa telah melakukan sesuatu yang penting dalam organisasi dan atau masyarakat. Indikator signifikansi tugas antara lain:

- a. Kepentingan tugas
 - b. Dampak tugas bagi perusahaan
 - c. Dampak tugas bagi masyarakat
4. Otonomi (autonomy).

Otonomi dalam konteks dimensi karakteristik pekerjaan adalah karakteristik pekerjaan yang memberikan kebijakan dan kendali tertentu bagi karyawan atas keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan dan hal ini merupakan hal yang mendasar untuk menimbulkan rasa tanggung jawab dalam diri karyawan. Indikator otonomi antara lain:

- a. Kebebasan karyawan menjalankan pekerjaannya
 - b. Kewenangan karyawan dalam pekerjaannya
 - c. Tanggungjawab pekerjaan
5. Umpan balik (*feed back*).

Umpan balik mengacu pada informasi yang memberitahu karyawan tentang seberapa baik prestasi kerja yang telah dicapai selama bekerja. Umpan balik timbul dari pekerjaan itu sendiri, atasan atau penyelia, dan karyawan lainnya.

Lebih lanjut para karyawan perlu mengetahui seberapa baik prestasi yang telah dilakukan dalam jangka waktu karyawan sesering mungkin karena karyawan mengakui bahwa prestasi itu memang berbeda-beda dan salah satu cara untuk dapat mengadakan penyesuaian adalah dengan mengetahui bagaimana prestasi karyawan sekarang. Indikator feedback antara lain:

- a. Umpan balik yang timbul dari pekerjaan
- b. Umpan balik yang diberikan rekan kerja
- c. Umpan balik yang diberikan atasan

2.1.4 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Tamali & Munasip,2019:38) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan senang atau senang pekerjaan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya

Menurut (Afandi, 2018:96) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas.

Sedangkan menurut (Saragih & Simarmata, 2018:69) kepuasan kerja karyawan adalah sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti

bahwa konsepsi kepuasan kerjanya. Dari batasan tentang kepuasan kerja tersebut, organisasi harus mampu mengidentifikasi dan berusaha mengetahui apa yang di harapkan dari hasil pekerjaannya.

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian di atas menurut para ahli. Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan emosional seseorang terhadap beberapa aspek pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi positif pula sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya

2.1.4.1 Karakteristik Kepuasan Kerja

Menurut (Mujiatun, Jufrije, & Ritonga, 2019:43) Karakteristik kepuasan kerja adalah reaksi emotif terhadap kondisi kerja, yang seringkali diputuskan secara tidak adil, menerima remunerasi yang lebih sedikit, mereka lebih cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, atasan atau rekan kerja. Apabila karakteristik pekerjaan yang dimiliki sesuai maka dapat diramalkan kepuasan kerja akan meningkat pula dan sebaliknya tidak sesuai karakteristik pekerjaan akan menurunkan kepuasan kerja.

Karakteristik pekerjaan adalah model atau pendekatan perilaku untuk merancang pekerjaan. Desain pekerjaan adalah proses tugas yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dan bagaimana tugas tersebut berhubungan dengan tugas lain di organisasi. (Robin, 2018:83). Dengan kata lain, jika karyawan sudah mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya, kita dapat memperkirakan bahwa mereka akan lebih puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, kepuasan kerja akan menurun ketika karakteristik pekerjaan tidak sesuai dengan

sefesikasi pekerjaan. Menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.1.4.2 Fungsi Kepuasan Kerja

1. Untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditentukan.
2. Untuk meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
3. Mewujudkan perasaan yang diharapkan karyawan dan perusahaan. Sehingga timbul kerjasama yang baik antara perusahaan dan karyawan

2.1.4.3 Tujuan Penerapan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap dari rasa puas dan bahagia akan pekerjaannya saat ini. Rasa puas ini didapat karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik seperti tercapainya tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja, dan aspek-aspek lainnya yang menunjang karyawan dalam bekerja.

Menurut Moorhead dan Griffin (2019:72). Kepuasan kerja dapat memberikan dampak kepuasan kepada suatu karyawan. Ini dapat tergambarkan dimana karyawan yang merasa puas cenderung jarang absen, lebih memberikan kontribusi positif, dan bertahan dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang merasakan tidak puas cenderung akan lebih melakukan hal sebaliknya.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kepuasan 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 dalam Danang Ersanto Nugroho (2019:4), semangat kerja karyawan berkaitan dengan:

telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Terdapat lima dimensi

dan beberapa indikator kepuasan kerja menurut Donni Juni Priansa dalam Willianti (2020), antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing yang akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan. Indikator-indikator dari dimensi pekerjaan itu sendiri adalah:

- a. Tugas yang diberikan
- b. Kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan

2. Gaji

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup Karyawan yang dianggap layak atau tidak. Indikator-indikator dari dimensi gaji adalah:

a. Gaji pokok yang diterima

b. Jaminan sosial lainnya

3. Promosi jabatan

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja, Indikator-indikator dari dimensi promosi adalah:

a. Kenaikan pangkat maupun jabatan

b. Kesempatan untuk maju

4. Atasan

Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya. Indikator-indikator dari dimensi hubungan dengan atasan adalah:

a. Atasan memberikan pengawasan terhadap bawahan

b. Peraturan kerja

5. Rekan kerja

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara Karyawan dengan Karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis

a. Rasa saling menghormati antar Karyawa

b. Hubungan kekeluargaan antar Karyawan

2.1.5 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut morale merupakan hal yang harus di miliki oleh setiap karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja karyawan nya meningkat Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat di harapkan aktivitas perusahaan dapat tercapai. Berikut pengertian semangat kerja yang di kemukakan oleh para ahli di antaranya adalah:

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk mampu berkarya dan berkekrativitas dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2018:165), 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 berkekrativitas 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 (2018:79) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Menurut Pohan (2019:46) Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang memperoleh kinerja pegawai. Semangat kerja

2.1.5.1 Pentingnya Semangat Kerja

Dengan adanya semangat kerja tersebut, maka pekerjaan akan lebih cepat selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai moral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi di harapkan semangat kerja akan meningkat. Karena diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat di perkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin, dan sebagainya. Oleh karena itu maka sudah selayaknya apabila setiap perusahaan itulah semangat kerja pada hakekatnya 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 di berikan kepada karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya, karesta dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para karyawan tersebut akan terpelihara juga.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja dalam suatu perusahaan merupakan 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 akan memiliki semangat kerja rendah yang dapat mendatangkan kerugian pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja.

Lebih lanjut Alex S. Nitisemito (2018:170) menguraikan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Kesebelas faktor tersebut sebelas adalah yakni dijabarkan dibawah ini:

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Menciptakan suasana yang santay
4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
5. Berikan kesempatan mereka untuk maju
6. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
8. Usahakan para pegawai mempunyai loyalitas
9. Sese kali karyawan diajak berunding
10. Pemberian insentif terarah
11. yang menyenangkan

Faktor-faktor di atas merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut karena apabila semangat kerja menurun dan berada pada tingkat yang rendah akan sangat merugikan pihak perusahaan, apabila naik akan menguntungkan bagi pihak perusahaan.

2.1.5.3 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja karyawan perlu dikatakan terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah.

Dengan demikian, para karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kehidupan karyawan di perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan dalam hal ini pimpinan selalu berupaya untuk memelihara semangat kerja karyawan dengan melakukan berbagai cara. Menurut A. Anwar Prabunegara Ruki dan Sutrisno (2018:208), bahwa pimpinan memiliki langkah-langkah dalam menciptakan semangat kerja dalam diri karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. *Become a genuine and authentic manager*

Pimpinan hendaknya memberikan perhatian khusus pada karyawan dan membuat mereka merasa special dan dinilai.

2. *Tune into the emotional needs of your employes*

Mengetahui dan dapat memahami kebutuhan karyawan di perusahaan, merupakan cara untuk meyakinkan mereka bahwa keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi.

3. *Taking care of talent*

Untuk dapat menciptakan iklim yang kreatif di dalam organisasi pimpinan perlu melatih karyawannya untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan bakatnya. Sehingga pimpinan dapat melibatkan seluruh karyawan dalam kegiatan organisasi dan menjadikan meeka sebagai bagian terpenting dari kegiatan tersebut.

4. *Giving feedback to build morale employe*

Memberikan tanggapan yang tulus dan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawannya merupakan masalah yang positif bagi karyawan dan membuat mereka merasa diperhatikan.

5. *Alter the work environment*

Pimpinan perlu menciptakan lingkungan kerja yang penuh semangat, dimana semua karyawan merasa nyaman dan tidak jenuh. Berdasarkan pendapat Bruce tersebut maka pimpinan atau pihak perusahaan dapat mengupayakan untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya. hendaknya pimpinan dapat menempatkan dirinya bersama-sama dengan para bawanya sehingga pimpinan mengetahui ada atau tidaknya semangat kerja yang tinggi dari para karyawan.

Semangat kerja yang berbentuk positif akan bermanfaat karena setiap anggota di dalam organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat, bahkan kritikan yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaan demi kemajuan diperusahaan tersebut, namun semangat kerja akan berdampak buruk jika karyawan dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda, hal ini dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, dan salah satunya berdampak pada naiknya tingkat absensi karyawan. Berikut ini adalah beberapa indikator semangat kerja dikemukakan. Oleh Hasibuan (2018:156) diantaranya sebagai berikut:

1. Naiknya produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan, dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan tinggi atau tidak.

2. Tingkat absensi yang rendah

Tingkat absensi yang rendah merupakan tingkat indikasi meningkatnya semangat kerja karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah.

3. Labourturn over yang menurun

Tingkat karyawan yang keluar masuk yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat absensi karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

4. Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenagan dalam berkerja, dan hal-hal lainnya.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu penelitian ini menggunakan beberapa referensi penelitian terdahulu sebagai studi empiris. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variable-

variabel yang diteliti saat ini oleh penulis memang didukung sebelumnya. Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan berhubungan dengan karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan konflik terhadap semangat kerja dan beberapa penelitian yang masih kaitan dengan variable yang ditelitinya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Penelitian dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	<p>Novita, Tamaka, ddk</p> <p>Pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Kantor Cabang (area manado)</p> <p>Jurnal Manajemen Vol.5 No.3 (2017)</p>	<p>Pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang(area)(No vita et al. 2017).</p>	<p>Tidak menggunakan Karakteristik individu</p>	<p>Memasukan variabel karakteristik pekerjaan</p>
2	<p>Ice Kemala</p> <p>Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya Terhadap Organisasi Kepuasan Kerja</p> <p>Jurnal Benefita Fakultas Ekonomi, Universitas Bung Hatta 1(1) Februari 2016 (24-32)</p>	<p>Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai(Kemala 2016)</p>	<p>Tidak menggunakan Varyabel Karakteristik Organisasi</p>	<p>Memasukan varyabel karakteristik pekerjaan</p>

No	Judul, Penelitian dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
3	<p>Nisa, Henny, ddk</p> <p>Pengaruh Semangat Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang</p> <p>Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10 No. 1 (Januari 2019)</p>	<p>Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Bagindo et al. 2019).</p>	<p>Berbeda tempat lokasi penelitian</p>	<p>Sama sama mempunyai variabel karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja</p>
4	<p>Harahap, dkk</p> <p>Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Sandhi</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No.1, Maret 2020, 120-135 ISSN 2623-2634</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja (Harahap et al. 2020)</p>	<p>Tidak memasukan karakteristik disiplin kerja</p>	<p>varyabel kepuasan kerja</p>
5	<p>Eva Arizka</p> <p>Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Jasa Marga (Persero) Tbk.</p>	<p>Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja (Azkia 2015).</p>	<p>Tidak memasukan varyabel keterlibatan kerja</p>	<p>Sama sama mempunyai varyabel karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja</p>

No	Judul, Penelitian dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
6	<p>Triyogi Putri Prastyowati</p> <p>Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember</p> <p>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, 84 halaman</p>	<p>Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap semangat kerja(Triyogi et al. 2016).</p>	<p>Tidak memasukan varyabel lingkungan kerja</p>	<p>Sama sama memasukan Karakteristik pekerjaan</p>
7	<p>Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan kepuasan kerja, Muhamad Rifki 2019 Jurnal Ekonomika-Bisnis Vol. 07 No. 02 Bulan Juli Tahun 2016 Hal 77-86</p>	<p>Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Tidak memasukan variabel kinerja pegawai</p>	<p>Sama sama mempunyai varyabel karakteristik pekerjaan</p>
8	<p>Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pada kantor dinas lingkungan hidup kabupaten nias selatan</p>	<p>Pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja</p>	<p>Tidak memasukan varyabel produktivitas kerja</p>	<p>Varyabel kepuasan kerja</p>
9	<p>Edduar Hendri dan Rismansyah Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.</p>	<p>Pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja(Rimansyah 2016)</p>	<p>Tidak memasukan varyabel produktivitas kerja</p>	<p>Sama sama memasukan variabel kepuasan kerja terhadap semangat kerja</p>

No	Judul, Penelitian dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	<p>Selapan Jaya Ogan Komering Ilir.</p> <p>Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol 13, No.1, April 2016 : 1 - 15</p>			
10	<p>Failasufah, Fina. 2011. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya organisasi Sekolah Terhadap Semangat Kerja Guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara". Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.</p>	<p>Pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja</p>	<p>Tidak memasukan varyabel kebudayaan organisasi</p>	<p>Sama sama mempunyai variabel karakteristik pekerjaan dan semangat kerja</p>
11	<p>Ni Luh Gede Ranti Andari, I Nengah Aristana</p> <p>Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada kantor BPK RI perwakilan provinsi bali</p> <p>Journal Research of Management (JARMA) Vol. 3 No.1 Desember 2021: 95-104</p>	<p>Pengaruh Kepuasan kerja terhadap semangat kerja (Anon 2021)</p>	<p>Tidak memasukan variabel disiplin kerja</p>	<p>Varyabel semangat kerja</p>
12	<p>Sudarmin Manik, Megawati</p>	<p>Pengaruh karakteristik pekerjaan</p>	<p>Jurnal ini tidak memasukan</p>	<p>Sama sama mempunyai variabel</p>

No	Judul, Penelitian dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	<p>Pengaruh karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten pelalawan</p> <p>Jurnal Niara Vol. 11, No. 2 januari 2019, Hal. 188-124</p>	<p>terhadap semangat kerja(Niara and Manik 2019)</p>	<p>variabel budaya organisasi</p>	<p>karakteristik pekerjaan dan semangat kerja</p>
13	<p>Shasqia, Soemaryani ddk</p> <p>Pengaruh karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi terhadap semangat kerja pada PT. Tapsen Kcu Bandung</p> <p>Journal Systems Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran ,Vol.17 No.7 Februari 2023</p>	<p>Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap semangat kerja(Shasqila et al. 2023)</p>	<p>Tidak memakai variabel Budaya Organisasi</p>	<p>Sama sama memasukan karakteristik pekerjaan dan semangat kerja</p>
14	<p>I Gde Hendra Narottama dan Ida Bagus Ketut Surya</p> <p>Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Financial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Manajemen Unud, Vol.4 , No.12, 2015: 4302-4334</p>	<p>Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja(Narottama, Bagus, and Surya 2015)</p>	<p>Tidak memasukan Varyabel kompensasi Financial</p>	<p>Sama sama memasukan variabel karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja</p>

No	Judul, Penelitian dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
15	Ayu, Komang, ddk Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 4, 2017: 2253-2279	karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan(Mahayanti et al. 2017)	Tidak memasukan Varyabel Karakteristik Individu	Sama sama memasukan karakteristik pekerjaan

Sumber: Jurnal diolah Penulis

Berdasarkan Tabel 2.1 menunjukkan penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya memfokuskan pada aspek kinerja sebagai isu permasalahan, meskipun terdapat beberapa perbedaan dalam variable bebas. Variable bebas dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi yang menunjuk perbandingan yang substantif dengan penelitian sebelumnya. Terdapat variable yang digunakan pada penelitian terdahulu namun tidak diteliti pada penelitian ini diantaranya serta tempat penelitian yang berbeda, dengan tersedianya hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini.

2.2 Kerangka Pemikiran

Instansi atau perusahaan merupakan suatu sistem dan harus berkembang, begitu pula dengan pegawainya agar agar dapat tercapainya tujuan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya

manusia yang dapat bekerja dengan baik maka, instansi akan sulit mencapai sarana yang telah ditetapkan. Dengan adanya karakteristik pekerjaan dan kompensasi yang berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan yang sudah ditentukan dapat tercapai.

2.2.1 Pengaruh Karakteristik pekerjaan Terhadap semangat Kerja

Pekerjaan dapat dikatakan sebagai penilaian seseorang tantangan apa yang dilakukan dalam pekerjaan untuk meningkatkan kinerja dari berbagai karakteristik seperti bentuk pekerjaan pada setiap pekerjaannya. Penelitian lain dilakukan Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Berry dan Houston (dalam Martinus, 2018:164) karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. Novita Ch. Tamaka, Victor P. K. Lengkong. Yantje Uhing (2019:79) mendapatkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan semangat kerja sebagai salah satu indikator dari kepuasan kerja tersebut. Hal ini dapat diperkuat oleh Beta (2018:27) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan kompensasi Dan Kompensasi Terlindung Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Asset Daerah Kabupaten Rokan Hulu, menyatakan bahwa terdapat karakteristik pekerjaan melalui disiplin kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dampak positif dan signifikan. Karakteristik

Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perusahaan Batik Virdes Di Banyuwangi, didapatkan hasil lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Menurut Luthans (2018:176) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dimana kepuasan kerja yaitu hasil pandangan terkait bagaimana pekerjaan yang mereka lakukan dalam memberi nilai penting. Menurut Luthans indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, kesempatan, promosi, pengawasan.

Seperti diungkapkan oleh (Putu 2018:636) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap semangat kerja yang tinggi.

2.2.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja

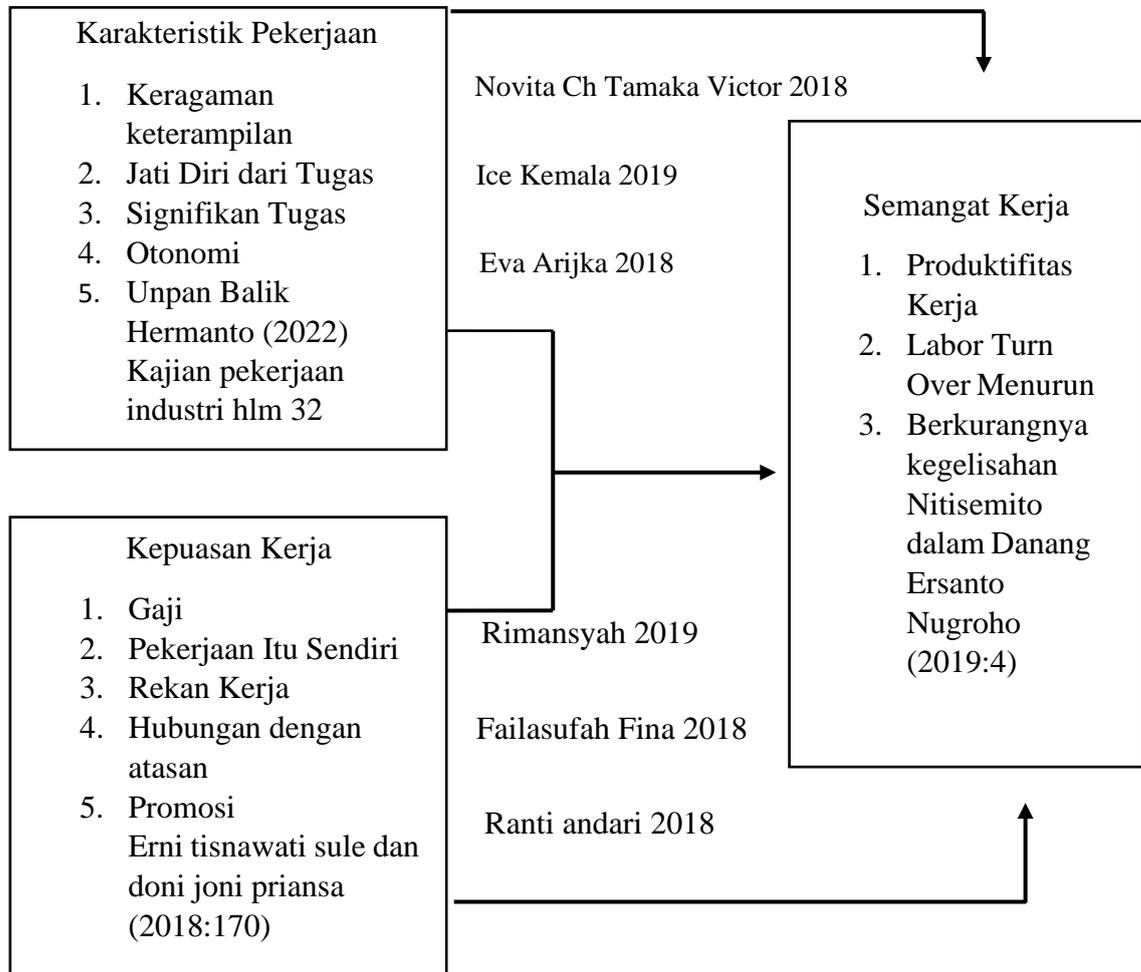
Mengenai pengaruh Karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja menurut Robbins (2019:98) adalah upaya mengidentifikasi ciri tugas menurut pekerjaan, bagaimana ciri itu digabung untuk menciptakan peluang yang berbeda, serta hubungannya menggunakan motivasi, kepuasan serta kinerja karyawan. Jadi, karakteristik pekerjaan selain sanggup membentuk kepuasan kerja

karyawan dapat diketahui pula akan memengaruhi luaran kerja karyawan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pekerjaan yang mempunyai otonomi akan memberikan pemangku jabatan suatu perasaan tanggung jawab apabila suatu pekerjaan dapat memberikan umpan balik maka karyawan akan mengetahui seberapa efektif untuk dapat bekerja

Saputra (2018:121) mengatakan bahwa kepuasan kerja bisa terwujud dengan adanya kolaborasi yang baik antara pihak instansi/perusahaan dengan pegawai. Oleh karena itu, perusahaan wajib untuk dapat membangun sebuah komitmen yang bisa meningkatkan kinerja. Dengan adanya komitmen yang sudah ditetapkan, pegawai nantinya akan dapat mengikuti peraturan dan tidak melakukan aktivitas lain pada jam efektifnya bekerja, sehingga hal ini dapat memberikan kepuasan kerja karyawan/pegawai pada sebuah instansi, dan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

2.2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui pragdigma seperti berikut.



Gambar 2.1

Paradigma penelitian

2.3 Hipotesis penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis secara uji simultan
 - a. Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja
2. Hipotesis secara uji parsial
 - a. Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap semangat kerja
Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja