

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori**

##### **A.1. Semangat Kerja**

###### **1.1 Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja menurut Nitisemito (1982) adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Dalam Anoraga, 1995:73). Semangat kerja berarti kesenangan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diserahkan kepadanya sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan tepat waktu. (Siswanto, 2003:32).

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta onkos per unit dapat diperkecil (Anoraga, 1993:43). Pariata Westra, mendefinisikan semangat kerja atau moral kerja sebagai sikap-sikap dari individu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerja dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi (Dalam Tohardi, 2002:428). BPA UGM, 1982, semangat kerja adalah sikap kejiwaan dan peranan yang menimbulkan kesediaan pada kelompok orang untuk bersatu padu secara lebih giat dalam usaha mencapai tujuan bersama (Dalam Anoraga, 1995:74).

Berdasarkan pendapat para tokoh, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap-sikap dari individu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerjanya serta kesenangan tenaga kerja untuk secara

sukarela bekerja lebih giat dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan lebih cepat, lebih baik dan ongkos per unit dapat diperkecil.

## **1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Zainun 1991, (Dalam Darmawan, 2008:2), adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan yang harmonis antar pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
- b. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- c. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
- d. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
- e. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
- f. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam perjalanan.

Latainer (1980) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja (Dalam Adnyani, 2008:207) adalah :

- a. Kebanggaan pekerja atas pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan dengan baik.
- b. Sikap para pekerja terhadap pimpinannya.
- c. Hasrat pekerja untuk maju
- d. Perasaan bahwa pekerja bahwa dirinya telah diperlakukan secara baik, baik secara moril maupun materil
- e. Kemampuan pekerja untuk bergaul dengan karyawan sekerjanya
- f. Kesadaran pekerja untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya

### **1.3 Indikasi Perubahan Semangat Kerja**

Semangat kerja karyawan yang tinggi akan dapat menguntungkan perusahaan atau instansi. Sebaliknya apabila semangat kerja karyawan turun berarti perusahaan atau instansi akan mendapatkan kerugian. Terhadap beberapa indikasi yang secara umum menunjukkan adanya penurunan semangat kerja. Menurut Nitisemito (2009:97), indikasi tersebut antara lain :

- a. Turunnya atau rendahnya produktivitas
- b. Tingkat absensi yang naik/tinggi
- c. *Labour Turnover* (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi
- d. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi
- e. Kegelisahan dimana-mana
- f. Tuntutan yang seringkali terjadi
- g. Pemogokan

Beberapa indikasi perubahan semangat kerja karyawan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Turunnya/rendahnya produktivitas

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah turunnya produktivitas. Turunnya produktivitas ini antara lain dapat diukur atau dibandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan sebagainya. Seorang karyawan yang semangat kerjanya turun cenderung malas melakukan tugas-tugas, sengaja menunda pekerjaan, mungkin juga memperlambat pekerjaan, dan sebagainya. Hal ini semua akan dapat menurunkan produktivitas.

b) Tingkat absensi yang tinggi/naik

Tingkat absensi yang tinggi juga merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Oleh karena itu, bila ada gejala absensi naik, perlu segera dilakukan penelitian. Pada umumnya, bila semangat kerja turun, mereka akan malas untuk setiap hari datang bekerja.

c) *Labour Turnover* (tingkat perpindahan buruh yang tinggi)

Bila dalam suatu perusahaan tingkat keluar-masuk karyawan naik daripada sebelumnya, hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Keluar-masuk karyawan yang meningkat tersebut terutama disebabkan ketidaksenangan karyawan bekerja pada perusahaan tersebut. Selain itu dapat menurunkan produktivitas, tingkat keluar-masuk buruh yang tinggi dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.

d) Tingkat kerusakan yang naik/tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan semangat kerja adalah bila tingkat kerusakan baik terhadap bahan baku, barang jadi maupun barang peralatan yang dipergunakan naik. Naiknya angka kerusakan tersebut sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam peralatan berkurang, terjadi kecerobohan dalam pekerjaan, dan sebagainya. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja menurun.

e) Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat kerja turun. Sebagaimana seorang pemimpin kita harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan yang timbul. Kegelisahan-kegelisahan tersebut dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan kerja, keluhan kesah, serta hal-hal lain. Hal ini perlu diketahui sebab merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja.

f) Tuntutan seringkali terjadi

Sering terjadinya tuntutan juga merupakan indikasi semangat kerja yang turun. Tuntutan sebetulnya merupakan perwujudan ketidakpuasan. Oleh karena itu bila dalam suatu perusahaan sering terjadi tuntutan, perusahaan tersebut harus waspada.

g) Pemogokan

Indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah terjadinya pemogokan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan lain sebagainya. Bila hal ini telah memuncak

dan tidak tertahan lagi akan timbul tuntutan. Jika tuntutan tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokkan. Jadi pemogokkan merupakan indikasi yang paling kuat terhadap turunnya semangat kerja. Oleh karena itu, suatu perusahaan mencegah kemungkinan timbulnya suatu pemogokkan.

#### **1.4 Usaha Untuk Meningkatkan Semangat Kerja**

Menurut Nitisemito (1982) beberapa usaha untuk meningkatkan semangat kerja (Dalam Anoraga, 1995:74), antara lain :

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Sesekali perlu menciptakan suasana santai
- d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
- e. Tempatkan karyawan/pegawai pada posisi yang tepat
- f. Memberikan kesempatan untuk maju
- g. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- h. Usaha karyawan memiliki loyalitas
- i. Sesekali karyawan perlu diajak berunding
- j. Pemberian intensif yang terarah
- k. Fasilitas yang menyenangkan

Beberapa pendekatan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan (Anoraga, 1993:79-82), yaitu :

- a. Memberikan penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- b. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu
- c. Dengan jalan ajakan partisipasi aktif

- d. Memperbaiki moral karyawan
- e. Memperbaiki kondisi kerja
- f. Memberikan kesempatan karyawannya untuk mengemukakan keluhan

### **1.5 Faktor Untuk Mengukur Semangat Kerja**

Menurut Anoraga (1995:76), faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain :

#### **a. Kerjasama**

Kerjasama berarti bekerja bersama–sama kearah tujuan yang sama. Di dalam perusahaan kerjasama dapat dilihat dari : kesediaan para pekerja untuk bekerjasama dengan rekan-rekan sekerjanya maupun dengan atasan mereka yang berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama serta kesetiaan untuk saling membantu diantara rekan-rekan sekerja sehubungan dengan tugas pekerjaan mereka.

#### **b. Kegairahan Kerja**

Kegairahan kerja diperlihatkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan atau kesenangan yang dirasakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun hal yang dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu : perasaan senang atau rela berkorban dalam melaksanakan perintah, karyawan melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat tanpa mengeluh dan bermalas-malasan, serta karyawan selalu mengisi waktu kosong dengan bekerja.

#### **c. Kedisiplinan**

Kedisiplinan kerja adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam suatu organisasi patuh pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati.

Beberapa ukuran untuk mengukur kedisiplinan kerja antara lain :

1. Kepatuhan karyawan dalam jam-jam kerja
2. Kepatuhan karyawan pada perintah atasan, serta taat pada tata tertib yang berlaku
3. Penggunaan atau pemeliharaan bahan atau alat perlengkapan kantor dengan hati-hati
4. Bekerja dengan cara-cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

## **A.2. Kepuasan Kerja**

### **2.1 Pengertian kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatannya tersebut. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak puas dalam bekerja.

Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya



itu (Robbins, 1996:139). Ivancevich et al., 1997, kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan dan persepsi pekerja tentang karyanya dan bagaimana ia merasa positif dalam suatu organisasi (Hunjra et al., 2010:2157).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan dalam kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2009:202). Bluum (1956), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja (As'ad, 1991:104).

Berdasarkan definisi kepuasan kerja menurut para tokoh, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan sikap emosional yang positif, dengan menyenangi atau mencintai pekerjaannya, khususnya terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan individu di luar kerja.

## **2.2 Teori – Teori Kepuasan Kerja**

Adapun beberapa teori tentang kepuasan kerja, adalah sebagai berikut :

### **a. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*).**

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter, teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (Dalam Rivai, 2006:475). Locke (1969), mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan

antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila apa yang didapat oleh pegawai lebih besar dari apa yang diharapkan maka pegawai tersebut akan menjadi puas. Sebaliknya apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari apa yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tersebut menjadi tidak puas (Dalam Mangkunegara, 2001:121).

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*).

Teori ini dikembangkan oleh Adam, teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*Equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja (Dalam Rivai, 2006:475). Menurut teori ini komponen utama adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor yang bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan saat seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain, atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini setiap karyawan akan membandingkan setiap rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dirasa cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan

kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*).

Menurut teori Herzberg (1959), kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu (Rivai, 2006:475). Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* merupakan faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan atau promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor tersebut tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini dibutuhkan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

d. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*).

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai

terpenuhi, maka puas pula pegawai tersebut. Sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, maka pegawai akan merasa tidak puas (Mangkunegara, 2001:121).

e. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan (Mangkunegara, 2001:121).

### **2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2006:243), menyatakan ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja :

- a. *The work itself* (Pekerjaan itu sendiri) adalah seberapa besar suatu pekerjaan mampu memberikan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk berkembang dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. *Pay* (Gaji) adalah seberapa besar jumlah keuangan yang diterima dan tingkatan yang wajar dalam perusahaan.
- c. *Promotion Opportunities* (Kesempatan promosi) adalah seberapa besar kesempatan untuk maju atau kesempatan untuk mendapatkan posisi, status dan keahlian yang lebih baik dalam hirarki manajemen perusahaan.

- d. *Supervision* (Pengawasan) adalah seberapa besar kemampuan pengawas untuk mendapatkan pengarahan secara teknis dan dukungan perilaku.
- e. *Co worker* (Rekan kerja) adalah tingkat dimana rekan kerja merupakan tenaga kerja yang handal dan dapat memberikan dukungan sosial.

Hasibuan (2009:203), mengemukakan beberapa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja, antara lain :

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dan kepemimpinan
- g. Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak

Berdasarkan pendapat dari beberapa tokoh diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain :

**a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)**

Seberapa besar suatu pekerjaan mampu memberikan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk berkembang dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Pekerjaan tersebut pun disesuaikan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Hal tersebut dilakukan agar karyawan tidak merasakan kebosanan terhadap tugas yang terlalu monoton.

**b. Gaji (*Pay*)**

Seberapa besar jumlah keuangan yang diterima dengan tingkatan yang wajar dalam perusahaan. Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan harus adil dan layak pada karyawan tersebut.

**c. Kesempatan Promosi (*Promotion Opportunity*)**

Seberapa besar kesempatan untuk maju atau kesempatan untuk mendapatkan posisi, status dan keahlian yang lebih baik dalam hal hirarki manajemen perusahaan.

**d. Pengawasan (*Supervition*)**

Pengawasan adalah seberapa besar kemampuan pengawas untuk mendapatkan kemampuan secara teknis dan dukungan perilaku. Pengawasan mempunyai peranan yang penting dalam suatu organisasi. Pengawas mempunyai hubungan terdekat dengan para karyawan secara langsung dan baik buruknya karyawan bekerja sebagian besar akan tergantung kepada aktifnya ia bergaul dengan mereka.

**e. Rekan Kerja (*Co Worker*)**

Semangat kerja karyawan dapat meningkat jika mereka merasa dirinya dapat diterima sebagai anggota dari kelompoknya, dimana mereka bekerja. Seorang karyawan akan puas jika kelompok kerja yang dimiliki memberikan dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat dilakukan dengan perasaan senang.

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan kerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara

kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat, saran, dan bantuan kepada sesama rekan kerja (Luthans, 2006:245).

**f. Kondisi Kerja (*Work Condition*)**

Kondisi kerja adalah suasana dan lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan bagi karyawan yang mendukungnya dalam melakukan pekerjaan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dari para karyawan.

**g. Keamanan Kerja (*Job Security*)**

Karyawan cenderung merasakan kepuasan apabila terdapat keamanan kerja serta kesinambungan atau kepastian pekerjaannya dalam suatu organisasi.

**2.4 Respon Karyawan Terhadap Ketidakpuasan Kerja**

Menurut Robbins (1998), ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja dan karyawan dapat diungkapkan dalam berbagai macam cara (Dalam Munandar, 2001:366), antara lain :

- a. Keluar (*Exit*) : ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaannya. Termasuk mencari pekerjaan lain.
- b. Menyuarakan (*Voice*) : ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya.
- c. Mengabaikan (*Neglect*) : ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk misalnya, sering absen, atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat semakin banyak.

Kesetiaan (*Loyalty*) : ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan dapat melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

### **A.3. Karyawan**

Karyawan adalah sumber daya yang sangat penting dan sangat menentukan suksesnya suatu perusahaan. Karyawan juga selalu disebut juga sebagai *Human Capital*, yang artinya karyawan adalah modal terpenting untuk menghasilkan nilai tambah perusahaan. Karyawan dapat diartikan setiap orang yang melakukan karya/pekerjaan seperti karyawan toko, karyawan buruh, karyawan perusahaan, dan karyawan angkatan bersenjata, karyawan disebut juga dengan istilah tenaga kerja. Karyawan adalah semua orang yang terikat secara formal dalam suatu hubungan kerja dengan perusahaan dan oleh karenanya menerima imbalan jasa sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan ini.

Pasal 1 poin 2 undang-undang No. 25 Tahun 1997 dijelaskan tentang pengertian ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang sedang atau akan melakukan pekerjaan, baik diluar maupun didalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang



diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai perjanjian (Hasibuan, 2005:12).

Undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pasal 4 menyebutkan bahwa karyawan atau pegawai adalah seorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan lengkap.

## **B. Hubungan Antar Variabel**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan faktor terpenting dari kesejahteraan karyawan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada karyawan di suatu perusahaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap positif seseorang karyawan pada pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan didapatkan oleh perusahaan, apabila perusahaan dapat memenuhi semua kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan di perusahaan tersebut, baik itu kebutuhan materil atau non materil. Locke (1969), apabila kebutuhan-

kebutuhan yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut dirasakan sesuai dengan apa diharapkan oleh karyawan, maka karyawan akan puas dan sebaliknya apabila yang didapat karyawan dirasakan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, maka mereka akan menjadi tidak puas (Dalam Mankunegara, 2001:121).

“Turunnya semangat kerja karena ketidakpuasan karyawan.” Sumber ketidakpuasan dapat berasal dari hal-hal yang bersifat material, misalnya rendahnya upah yang diterima, fasilitas materi yang minim, dan sebagainya. Sebenarnya sumber ketidakpuasan itu tidak hanya yang bersifat material, tetapi juga bersifat nonmaterial, misalnya penghargaan yang manusiawi, kebutuhan untuk berpartisipasi dan sebagainya (Nitisemito, 2000:100). Kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang adil dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak (Hasibuan, 2009:203).

Straus dan Sayles, mengatakan bahwa kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan pada akhirnya mengarah pada frustrasi dan stres. Frustrasi dan stres yang dialami oleh karyawan akan mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan sebagai hasilnya akan pelaksanaan kerja mereka. Frustrasi dan stres juga akan

menimbulkan reaksi yang dapat merugikan perusahaan, seperti karyawan yang sering melamun, semangat kerja yang menurun, cepat lelah dan mudah bosan, emosi yang tidak stabil, tingkat absensi yang lebih rendah, melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Dan akibat yang paling buruk adalah mengarah pada perilaku agresif (Dalam Anoraga, 1995:78).

Hubungan kepuasan kerja dengan semangat kerja juga didukung oleh pendapat Kreiner dan Kinichi, 2001, menyimpulkan secara empiris bahwa ketidakpuasan memiliki suatu pengaruh tidak langsung pada kesalahan kerja karyawan secara nyata yang nantinya akan berpengaruh secara langsung pada pembentukan semangat kerja karyawan (Dalam John, 2010:38).

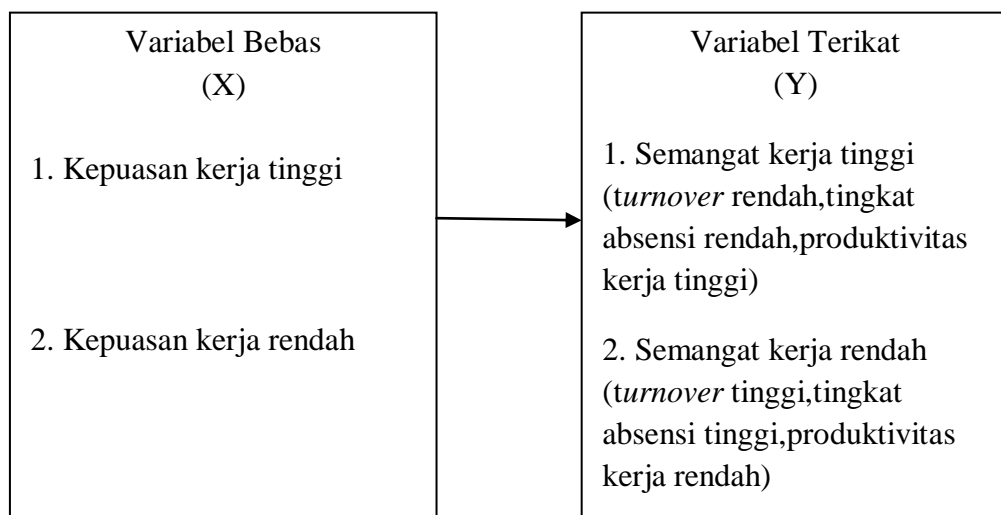
Pentingnya rasa kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Ahmed S. Al-Aameri, (2000:532), menjelaskan bahwa kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja memiliki sejumlah konsekuensi. Kepuasan kerja menyebabkan semangat kerja dan produktivitas yang lebih tinggi, dan niat untuk tetap di organisasi. Di sisi lain ketidakpuasan kerja memiliki dampak dapat meningkatkan absensi, dan stres tinggi.

Latainer (1980), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain, kebanggaan pekerja atas pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan dengan baik, sikap para pekerja terhadap pimpinannya, hasrat pekerja untuk maju, perasaan bahwa dirinya telah diperlakukan secara baik, secara moral atau secara materil, kemampuan

pekerja untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Dalam Adyani, 2008:207).

Berdasarkan pendapat tersebut, salah satu faktor yang berhubungan dengan semangat kerja adalah kepuasan kerja. Jika seseorang merasa puas terhadap perlakuan yang diterimanya di tempat kerja, maka mereka akan bersemangat untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan (Pangabean, 2004:234)

**d. Kerangka Konseptual**



**e. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian, yakni terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat kepuasan kerja dengan semangat kerja pada karyawan.