

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN PT. X

Lailatul Nur Istighfarin

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa, Email: lailatulnuristighfarin@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa. Email: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap karakteristik pekerjaan dengan semangat kerja pada karyawan PT. X. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian korelasional. Subjek penelitian ini berjumlah 100 karyawan yang diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan instrument skala semangat kerja dan skala persepsi terhadap karakteristik pekerjaan. Teknik analisa data menggunakan korelasi *product moment*. Hasil analisis uji *product moment* menunjukkan hasil korelasi sebesar 0.310 ($r = 0.310$) pada taraf signifikan sebesar 0.002 ($p < 0.05$), artinya menunjukkan bahwa hipotesis “ada hubungan antara persepsi terhadap karakteristik pekerjaan dengan semangat kerja pada karyawan PT. X” diterima.

Kata Kunci: Persepsi terhadap Karakteristik Pekerjaan, Semangat Kerja, Karyawan

Abstract

The purpose of this research is to determine the correlation between perceptions of job characteristics with employee morale on employees of X Company. This study uses a quantitative method with correlational research design. Subject of this research were 100 employees it was collected using purposive sampling technique. This study using the instrument's employee morale scale and the scale of perceptions of job characteristics. This study were analyzed using product moment correlation. Results Product Moment test analysis showed a correlation of 0.310 ($r = 0.310$) proceeds at significance level of 0.002 ($p < 0.05$), meant to show that the hypothesis “there is an correlation between perceptions of job characteristics with employee morale on employees of X Company” be accepted.

Keywords: Perception of job characteristics, Employee Morale, Employees

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dan sangat berharga yang dimiliki oleh sebuah organisasi (Hasibuan, 2010). Sulistiyo, dkk (2016) menjelaskan sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan karena mereka merupakan perencana, pelaksana, dan pengendali setiap kegiatan organisasi. Perusahaan merupakan tempat dimana setiap individu bekerja untuk memenuhi kebutuhan masing-masing maupun kebutuhan masyarakat (Hasibuan, 2010). Perusahaan harus mengutamakan pengembangan karyawan tersebut dalam segala hal agar terwujudnya karyawan yang memiliki sikap kerja positif. Sikap dan perilaku karyawan dalam perusahaan akan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Tujuan organisasi dapat tercapai jika adanya kemauan dan semangat kerja pada karyawan. Nitisemito (2006) mendefinisikan semangat kerja sebagai kondisi pegawai yang mampu membuat pegawai menjadi lebih giat, sehingga tugas dan pekerjaan yang diberikan dapat selesai dengan lebih cepat serta lebih baik. Ciri-ciri karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi yaitu dengan menunjukkan perasaan senang, optimis pada setiap tugas dan pekerjaan, kesetiaan yang tinggi, kerjasama yang baik, kebanggaan dalam dinas dan ketiaatan kepada tugas dan kewajiban (Moekijat, 2003).

Penurunan semangat kerja karyawan pasti terjadi pada setiap perusahaan, baik perusahaan berskala kecil, menengah ataupun besar sekalipun. Penurunan semangat kerja juga terjadi pada salah satu perusahaan di Indonesia yaitu PT. X. Perusahaan ini bergerak dalam bidang makanan.

PT. X memiliki departemen-departemen unit pekerjaan, salah satunya adalah Departemen Produksi yang bertugas dalam operasional produksi. Sebagai salah satu bagian dari organisasi, Departemen Produksi harus mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya dengan memiliki semangat kerja yang tinggi oleh para karyawan.

Semangat kerja tinggi yang dimiliki oleh karyawan dapat ditandai dengan adanya peningkatan produktivitas kerja, tingkat absensi yang rendah, intensitas *turnover* yang rendah, tingkat kerusakan yang rendah, tidak adanya kegelisahan, tuntutan dan pemogokan kerja. Namun keadaan-keadaan tersebut belum terjadi secara optimal pada karyawan produksi PT. X. Nitisemito (2006) menjelaskan indikator-indikator yang mengungkapkan adanya penurunan semangat kerja antara lain terjadi penurunan produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perpindahan yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, adanya kegelisahan, tuntutan yang seringkali terjadi, dan pemogokan.

Tidak adanya semangat kerja yang tinggi dapat dipengaruhi oleh salah satunya ketidaktepatan penempatan posisi karyawan sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki (Nitisemito, 2006). Hal tersebut akan membuat beragam persepsi karyawan terhadap pekerjaannya.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik masing-masing. Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan itu sendiri yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan itu sendiri (Hackman dan Oldham, dalam Robbins, 2002). Hackman dan Oldham (dalam Robbins, 2002) juga menjelaskan bahwa karyawan dengan persepsi terhadap karakteristik pekerjaan yang baik akan menganggap pekerjaan mereka sangat berarti. Karyawan yang tidak dapat memberikan variasi keterampilan, identitas tugas, dan signifikansi tugas dalam pekerjaan akan menganggap pekerjaan yang dimiliki adalah suatu hal yang membosankan dan tidak berarti. Selanjutnya rasa keberartian, tanggung jawab dan pemahaman akan hasil pekerjaan dapat mempengaruhi semangat mereka dalam bekerja.

Pemahaman individu mengenai karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi bagaimana individu tersebut menyikapi pekerjaannya tersebut. Persepsi terhadap karakteristik pekerjaan pada karyawan satu dengan yang lain pastinya berbeda-beda. Semakin baik karyawan memberikan persepsi terhadap karakteristik pekerjaannya maka semakin menyenangkan pula pekerjaan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah karyawan memberikan persepsi terhadap karakteristik pekerjaannya maka semakin rendah kesenangan karyawan terhadap pekerjaan.

Hackman dan Oldham (dalam Robbins, 2002) menjelaskan sebuah pekerjaan perlu untuk didiagnosis dan diperbaiki melalui lima dimensi kerja antara lain variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Karyawan yang memiliki persepsi baik terhadap karakteristik pekerjaan akan melaksanakan tugas dengan menggabungkan lima dimensi kerja inti.

Karyawan produksi PT. X memiliki beberapa persepsi dalam proses produktivitas. Berbagai proses produksi yang begitu lengkap dilakukan oleh karyawan, mulai dari bahan, *mixing*, aksesoris, *packaging*, dan *labelling*, terkadang menimbulkan beberapa persepsi yang muncul ditengah produktivitas. Bagi mereka yang meremehkan peraturan yang berlaku, tak jarang menemui berbagai kecelakaan kerja, perubahan tingkat emosi hingga berujung pada kelalaian berantai, dengan adanya APD (Alat Pelindung Diri) diharapkan mampu mengamankan para karyawan, namun tak jarang yang enggan mengenakan hingga mengakibatkan cedera fisik, disisi lain masih terdapat yang tidak taat terhadap absen, mengeluh karena kondisi tubuh tidak sehat, memendam emosi akan tekanan yang dirasa berlebihan, dan lain sebagainya. Hal-hal sedemikian rupa merupakan bukti adanya kelelahan psikologis, dengan ciri-ciri menurunnya minat terhadap pekerjaan dan menurunnya semangat kerja (Mahayanti, 2017). Penurunan semangat kerja dapat dipengaruhi oleh salah satunya ketidaktepatan penempatan posisi karyawan sesuai keterampilan dan kemampuan (Nitisemito, 2006).

Berdasarkan pada fenomena yang telah dijelaskan di atas maka peneliti tertarik melakukan pengujian fenomena tersebut untuk dijadikan dasar penelitian dan menjadikan PT. X sebagai lokasi penelitian dengan judul “Hubungan antara Persepsi terhadap Karakteristik Pekerjaan dengan Semangat Kerja pada Karyawan PT. X”.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menyajikan data berupa angka (Siregar, 2013). Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memiliki data penelitian berbentuk angka-angka yang dianalisis secara statistika. Korelasional mengacu pada pencarian hubungan antar variabel dalam penelitian dan bertujuan untuk meneliti sejauh mana variabel pada satu berkaitan dengan variasi faktor lainnya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi di PT. X dengan jumlah 260 orang karyawan. Sampel dari penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Sugiyono (2016) menjelaskan *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Berdasarkan kriteria sampel yang telah ditetapkan, sampel penelitian berjumlah 100 orang.

Penelitian ini menggunakan jenis metode instrumen pengumpulan data berupa kuesioner atau angket dengan jenis tertutup. Kuesioner atau angket tertutup adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari subjek penelitian dengan pilihan jawaban yang sudah disediakan sehingga subjek penelitian tinggal memilih (Arikunto, 2013).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan *software SPSS versi 21 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi terhadap karakteristik pekerjaan dengan semangat kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 100 karyawan, diperoleh hasil analisis data dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* yang menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21.0 for windows. Hasil nilai signifikan korelasi antara variable persepsi terhadap karakteristik pekerjaan dengan semangat kerja adalah $0,002 (p < 0,05)$ yang memiliki arti bahwa kedua variable tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Maka berdasarkan hasil tersebut, hipotesis penelitian ini berbunyi “terdapat hubungan antara persepsi terhadap karakteristik pekerjaan

dengan semangat kerja pada karyawan PT. X” dapat diterima.

Hasil nilai koefisien korelasi (r) menunjukkan nilai sebesar 0,310 sehingga dapat dikatakan besar hubungan antara persepsi terhadap karakteristik pekerjaan dengan semangat kerja tergolong berkorelasi rendah dan memiliki pola hubungan yang searah. (positif). Pola hubungan searah yang dimaksud adalah jika semakin tinggi tingkat persepsi terhadap karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi pula tingkat semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Sebaliknya, jika semakin rendah tingkat persepsi terhadap karakteristik pekerjaan maka semakin rendah pula tingkat semangat kerja.

Semangat kerja merupakan kondisi pegawai yang mampu membuat pegawai menjadi lebih giat, sehingga tugas dan pekerjaan yang diberikan dapat selesai dengan lebih cepat serta lebih baik (Nitishemito, 2006). Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Nitishemito (2006) yaitu berupa kebutuhan materi dan non materi antara lain gaji, kebutuhan rohani, santai, harga diri, posisi yang tepat, kesempatan untuk maju, perasaan aman di masa depan, loyalitas, diajak berunding, insentif yang terarah dan fasilitas. Terdapat empat aspek dalam semangat kerja menurut Nitishemito (2006) antara lain, absensi, kerjasama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan.

Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan itu sendiri (Hackman dan Oldham, dalam Robbins, 2002). Karakteristik pekerjaan juga merupakan pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, kepentingan tugas, otonomi, dan umpan balik (Robbins, 2002).

Persepsi terhadap karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan antara satu dengan yang lain berbeda-beda. Semakin baik karyawan memberikan persepsi terhadap karakteristik pekerjaannya maka semakin baik pula pekerjaan yang dilakukan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah karyawan memberikan persepsi terhadap karakteristik pekerjaannya maka semakin buruk pula pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan yang baik akan membangkitkan kesenangan sehingga karyawan akan lebih giat dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Hackman dan Oldham (dalam Robbins, 2002) menjelaskan sebuah pekerjaan perlu untuk didiagnosis dan diperbaiki melalui lima dimensi kerja antara lain variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Karyawan yang memiliki persepsi baik terhadap karakteristik pekerjaan akan melaksanakan tugas dengan menggabungkan lima dimensi kerja inti. Hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk menampilkan kualitas kerja yang tinggi, memiliki tingkat kepuasan pada

pekerjaan yang tinggi, memiliki tingkat kemangkiarn yang rendah dan *turnover* yang rendah pula.

Persepsi positif karyawan terhadap karakteristik pekerjaan sangat erat kaitannya dengan semangat kerja karena jika karyawan memiliki persepsi positif terhadap karakteristik pekerjaan maka karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja tidak hanya dipengaruhi oleh persepsi terhadap karakteristik pekerjaan. Banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja, tetapi peneliti disini terbatas hanya untuk mengetahui pengaruh persepsi terhadap karakteristik pekerjaan dengan semangat kerja.

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian dari (Pribadi, 2014) menyatakan dengan memiliki persepsi yang positif terhadap karakteristik pekerjaan maka akan meningkatkan semangat kerjanya. Sebaliknya jika seseorang memiliki persepsi terhadap karakteristik pekerjaan yang rendah maka akan mempengaruhi semangat mereka dalam bekerja.

Pada penelitian mengenai persepsi terhadap karakteristik pekerjaan dengan semangat kerja pada karyawan PT. X ini diperoleh hasil dengan arah hubungan yang positif, hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien korelasinya atau nilai r yaitu 0.310. Arah hubungan positif ini memiliki makna bahwa bahwa semakin tinggi persepsi terhadap karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi pula tingkat semangat kerja, dan sebaliknya jika semakin rendah persepsi terhadap karakteristik pekerjaan maka semakin rendah pula tingkat semangat kerja karyawan.

Nilai korelasi 0,310 menunjukkan bahwa 31% semangat kerja dapat dibentuk oleh persepsi terhadap karakteristik pekerjaan dan 69% dapat dibentuk oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu berupa kebutuhan materi dan non materi antara lain gaji, kebutuhan rohani, santai, harga diri, posisi yang tepat, kesempatan untuk maju, perasaan aman di masa depan, loyalitas, diajak berunding, insentif yang terarah dan fasilitas (Nitishemito, 2006).

Penelitian ini hanya berfokus pada variabel persepsi terhadap karakteristik pekerjaan dengan semangat kerja saja. Faktor-faktor lain yang dapat diteliti untuk penelitian yang lebih lanjut mengenai semangat kerja selain persepsi terhadap karakteristik pekerjaan adalah loyalitas.

PENUTUP

Simpulan

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi untuk mempertahankan kelangsungan kehidupan organisasi. Adanya semangat kerja tinggi pada karyawan akan berpengaruh pada hasil

pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik masing-masing.

Berdasarkan hasil uji korelasi yang telah dilakukan, diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap karakteristik pekerjaan dengan semangat kerja pada karyawan PT. X. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,002 ($p < 0,05$). Nilai koefisien variable persepsi terhadap karakteristik pekerjaan dengan semangat kerja (r) sebesar 0,310 yang artinya variabel persepsi terhadap karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang rendah dengan variable semangat kerja.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yaitu:

1. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan mengenai sejauhmana persepsi mereka terhadap pekerjaannya dan memberikan informasi mengenai cara meningkatkan semangat kerja yaitu dengan memperhatikan identifikasi tugas dan memberikan variasi keterampilan terhadap pekerjaan.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan terkait diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai gambaran umum persepsi terhadap karakteristik pekerjaan dan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Semangat kerja karyawan yang menurun dapat diperbaiki apabila perusahaan dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi salah satunya mengidentifikasi tugas.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menekankan pada variabel persepsi terhadap karakteristik pekerjaan yang berpengaruh terhadap semangat kerja. Sebagai kelanjutan penelitian ini, diharapkan untuk dapat menggali dan mempelajari lebih dalam mengenai variabel dan faktor lain yang dapat meningkatkan semangat kerja pada karyawan maupun pada individu lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Hasibuan, M.S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Mahayanti, I.G.A.K., dan Sriathi, A.A.A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik situasi Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal manajemen Unud*, 6 (4). Retrieved, February 5, 2017, from <http://e-jurnal.unud.ac.id/>.

Moekijat. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Pionir Jaya.

Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Pribadi, BW. (2014). Hubungan antara Persepsi terhadap Karakteristik Pekerjaan dan Kuantitas Jam Mengajar dengan Semangat Kerja. *Repository University of Surabaya*. Retrieved December 22, 2017, from <http://repository.ubaya.ac.id/>.

Riduwan. (2011). *Dasar – Dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta.

Robbins, S.P. (2002). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Pujaasmaka, A. (Translate.) Jakarta : PT. Prenhallindo.

Siregar, Sofyan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitas : Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-23. Bandung : Alfabeta.

Sulistiyono, Eko., Paramita, Patricia Dhiana., dan Haasiholan, Leonardo Budi. (2016). Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Harian Lepas di PT. Temprina Media Grafika Semarang. *Journal of Management*, 2 (2). Retrieved February 2, 2017, from <http://jurnal.inpad.ac.id/>.

Utamajaya, I. D. G. A. P., dan Sriathi, Anak Agung Ayu. (2015). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, serta Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4 (6). Retrieved February 2, 2017, from <http://ojs.unud.ac.id/>.