

**“Pengaruh *Job Characteristics* terhadap Semangat Kerja Pegawai
(Survey pada Pegawai PNS di Lingkungan Disparbud Jabar)”**

Masharyono
masharyono@upi.edu
(Universitas Pendidikan Indonesia)

ABSTRACTS

The role of human resources in an organization that is increasingly important with the increasing complexity of tasks, responsibilities, and challenges facing today's organizations. High-quality workforce one of which is driven by high morale. Thus will contribute to the advancement and survival of the organization. One of the factors that affect morale is a factor characteristics of the job is a factor that will make employees have a high morale.

Keyword: *Job Characteristics and Morale*

PENDAHULUAN

Persaingan yang ketat membuat setiap organisasi berusaha menjaga dan mengembangkan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya secara terus menerus. Setiap organisasi dituntut untuk selalu dapat menjaga pegawainya agar dapat menampilkan kinerja yang baik dan memelihara pegawainya agar dapat mendedikasikan diri kepada organisasi tempat di mana pegawai bekerja. Tanpa adanya unsur manusia dalam organisasi, tidak mungkin organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan salah satunya ditentukan oleh kinerja pegawainya. Seperti yang diungkapkan oleh Veithzal Rivai (2005:309) bahwa “Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”. Tenaga kerja yang berkualitas tinggi salah satunya didorong oleh semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian akan berkontribusi bagi kemajuan dan kelangsungan hidup organisasi. Hal tersebut sangat menunjang terhadap organisasi untuk dapat bertahan hidup di tengah-tengah persaingan yang semakin ketat, dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Peranan sumber daya manusia yang ada pada sebuah organisasi semakin penting seiring dengan semakin kompleksnya tugas, tanggung jawab, dan tantangan yang dihadapi organisasi saat ini. Berbagai tekanan, baik secara fisik maupun psikis, sangat mempengaruhi keadaan mental seorang pegawai dalam suatu organisasi. Rutinitas kerja dalam perputaran waktu yang sangat singkat akan menimbulkan kelelahan, baik secara fisik maupun secara psikis. Keadaan demikian akan menurunkan semangat kerja pegawai yang bersangkutan. Jika

organisasi memiliki pegawai yang semangatnya kurang, maka akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pendataan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negera (PAN) yang diungkap kembali oleh Sekretaris Daerah (Sekda) Jabar, Setia Hidayat pada Harian Pikiran Rakyat (2005) sebagai berikut :

Berdasarkan hasil pendataan ulang PNS tahun 2003, sekitar 60 persen kinerja PNS belum efektif dan efisien. Karena itu, kita harus segera mengambil langkah-langkah dan kebijakan strategis bagi perbaikan kinerja PNS secara berkelanjutan (*continous improvement*).

Apalagi pada awal libur setelah lebaran tahun 2009, sebanyak 600 Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemprov Jabar serta 42 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) bolos di hari pertama kerja. Menurut M. Hidayat Pelaksana Tugas Kepala Dinas Satpol Pamong Praja (Satpol PP) Jawa Barat, " Jumlah pegawai yang bolos pada hari pertama kerja ini sekitar empat persen dari jumlah sebageian besar tanpa alasan yang jelas," (www.gatra.com/2011-02-15)

Padahal dengan adanya rencana pemerintah menaikkan gaji pokok bagi PNS, TNI, dan Polri sebesar 10% pada tahun 2011 harus diimbangi dengan peningkatan kinerja seluruh aparatur negara. Menurut Ramli Effendi Idris Naibaho mengemukakan bahwa kenaikan kinerja bisa dilakukan. "Jika rencana (kenaikan gaji) tersebut direalisasikan, maka seharusnya tidak ada alasan lagi bagi setiap atasan untuk tidak menindak PNS yang berkinerja rendah". Hal tersebut ditegaskan juga oleh Gubernur Jabar Ahmad Heryawan yang mengatakan "kenaikan gaji bagi PNS akan diikuti naiknya Dana Alokasi Umum (DAU). Dia menjelaskan, kinerja PNS harus terus dipantau dengan maksimal. Semangat kerja aparatur pemerintah juga harus terus meningkat, di mana sekarang PNS sudah diberi penghasilan cukup. Tidak ada alasan untuk tidak bekerja maksimal dan jika ada pegawai yang belum maksimal dalam bekerja akan diberi sanksi atau peringatan tegas. Jika kinerja masih kurang, akan ada sanksi, mutasi, atau peringatan lainnya yang membuat efek jera (<http://www.seputar-indonesia.com/ediscetak/content/view/2011-02-15/38>)

Salah satu dinas di Jawa Barat di mana pegawainya masih memiliki kinerja kurang baik yaitu di Disparbud Jabar. Hal ini ditunjukkan kurang semangatnya pegawai datang ke tempat bekerja (datang terlambat). Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang staf kepegawaian Disparbud Jabar (2011), bahwa jam masuk di sini sama dengan kantor pemerintahan yang lain tetapi terkadang masih ada pegawai yang baru datang di atas jam 8, padahal harus melaksanakan apel pagi terlebih dahulu. Hal ini sesuai dengan hasil pengamatan di lapangan, dengan melihat daftar hadir ternyata masih banyak daftar hadir kosong yang belum diisi oleh pegawai dikarenakan belum datang (datang terlambat). Hal ini mengindikasikan bahwa dengan pegawai datang terlambat masuk kantor, pegawai Disparbud Jabar memiliki semangat kerja kurang baik.

Hal ini didukung dengan data keterlambatan dari daftar hadir pegawai di Disparbud Jabar (Bagian Kepegawaian Disparbud Jabar Bandung:2011).

Tabel 1
Rekapitulasi Waktu Keterlambatan Pegawai
Datang ke Tempat Kerja Bulan Maret 2010 - Januari 2011

No	Bulan	Jml Pegawai	Waktu Keterlambatan (Menit)	Waktu Ketermabatan (Jam)
1	Maret	70	8.286	138,10
2	April	64	8.421	140,35
3	Mei	63	7.640	127,33
4	Juni	57	6.369	106,15
5	Juli	66	7.946	132,43
6	Agustus	78	9.271	154,52
7	September	65	6.175	102,92
8	Oktober	61	6.993	116,55
9	November	62	6.853	114,22
10	Desember	65	14.532	242,20
11	Januari	54	6.672	111,20

Sumber : Bagian Kepegawaian Disparbud Jabar; 2011, diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pegawai Disparbud Jabar yang datang terlambat selama sebelas bulan terakhir, bulan Maret 2010 sampai dengan bulan Januari 2011 walaupun jumlah orang maupun waktunya terjadi fluktuatif akan tetapi menggambarkan pegawai Disparbud Jabar kurang memiliki semangat kerja. Menurut Hesley (1992:67) bahwa salah satu indikator dari semangat kerja yaitu yaitu presensi dan disiplin kerja.

Bulan Maret jumlah pegawai yang terlambat sebanyak 70 pegawai dengan waktu keterlambatan 8.286 menit atau sekitar 138,1 jam per bulan. Apabila dirata-ratakan dengan jumlah kerja selama satu bulan yaitu 22 hari, maka rata-rata keterlambatan setiap harinya sebanyak 376,6 menit (6,28 jam). Bulan April jumlah pegawai yang datang terlambat jumlahnya berkurang menjadi 64 orang. akan tetapi jumlah waktu keterlambatan meningkat dari bulan Maret menjadi 8.421 menit (peningkatan keterlambatan 135 menit) atau sekitar 140,35 jam per bulan. Apabila dirata-ratakan dengan jumlah kerja selama satu bulan yaitu 22 hari, maka rata-rata keterlambatan setiap harinya sebanyak 382,77 menit (6,38 jam). Bulan Mei terjadi penurunan jumlah pegawai yang terlambat yaitu menjadi 63 orang dengan waktu keterlambatan 7.640 menit (penurunan sebesar 781 menit dari bulan April). Apabila dirata-ratakan dengan jumlah kerja selama satu bulan yaitu 22 hari, maka rata-rata keterlambatan setiap harinya sebanyak 347,27 menit (5,79 jam). Sedangkan pada bulan Juni sampai dengan bulan Desember 2010

berturut-turut jumlah pegawai yang terlambat berjumlah 57, 66, 78, 65, 61, 62, 65 orang dan bulan Januari 2011 sebanyak 54 orang dengan waktu keterlambatan 6,639; 7,946; 9,271; 6,175; 6,993; 6,853; 14,532 menit dan waktu keterlambatan bulan Januari 2011 sebanyak 6,672 menit.

Pegawai yang memiliki semangat kerja yang baik akan memiliki sikap disiplin dan berusaha untuk datang tidak terlambat, sebaliknya pegawai yang memiliki semangat kerja kurang baik tidak memiliki sikap disiplin dan akan datang tidak tepat pada waktunya.

Menurut Bedjo Siswanto (2002:130) mengemukakan bahwa: Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja dan giat serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Adapaun hal-hal yang mempengaruhi semangat kerja pegawai diantaranya pelaksanaan komunikasi organisasi, lingkungan kerja, dan pengembangan, transfer jabatan, serta karakteristik pekerjaan (Tutik Indriati; 2005;; Rahmawati;2006). Menurut Nitisemito (1996;183) hal-hal yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan, mutasi, promosi dan lingkungan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu faktor karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang akan membuat pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang rendah akan menghambat tercapainya produktivitas kerja, sehingga menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui karakteristik pekerjaan, seperti yang diungkapkan oleh Kossen (1986:228):

"Sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, yaitu organisasi itu sendiri, kegiatan-kegiatan mereka sendiri, sifat pekerjaan (karakteristik pekerjaan), rekan sekerja mereka, kepemimpinan atasan, konsep diri, dan pemenuhan kebutuhan pribadi".

Menurut pendapat di atas bahwa faktor sifat atau karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya semangat kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa keberhasilan organisasi dan kepuasan kerja akan tercapai dengan baik apabila karakteristik pekerjaan yang dihadapi sehari-hari oleh karyawan berlangsung dengan baik, jadi jelas bahwa karakteristik pekerjaan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2006), bahwa karakteristik pekerjaan dapat meningkatkan semangat kerjawa pegawai.

Berdasarkan uraian di atas perlu kiranya diadakan penelitian mengenai ***"Pengaruh Job Characteristics terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survey pada Pegawai PNS di Lingkungan Disparbud Jabar)"***

Rumusan Masalah

Bedasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu : (1) Bagaimana gambaran *job characteristics* pegawai Disparbud Jabar? (2) Bagaimana gambaran semangat kerja pegawai Disparbud Jabar? (3) Adakah pengaruh *job characteristics* terhadap semangat kerja pegawai Disparbud Jabar?

KAJIAN PUSTAKA

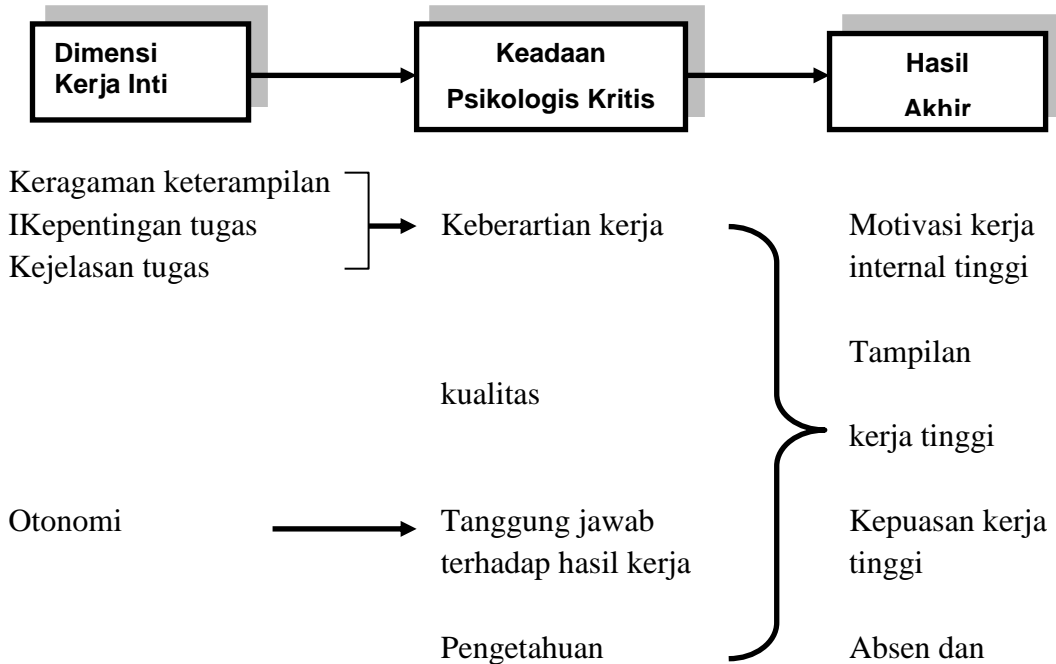
Menurut Malayu S.P Hasibuan (1997:42): “Pemerdayaan pekerjaan adalah perluasan pekerjaan dan tanggung jawab secara vertikal yang akan dikerjakan seseorang pejabat dalam jabatannya”. Sedangkan perluasan pekerjaan adalah: Memperbanyak tugas/pekerjaan seseorang karyawan dalam jabatannya untuk meningkatkan variasi pekerjaan dan mengurangi sifat pekerjaan yang membosankan. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang masih tetap, tambahan pekerjaan dapat dikerjakan.

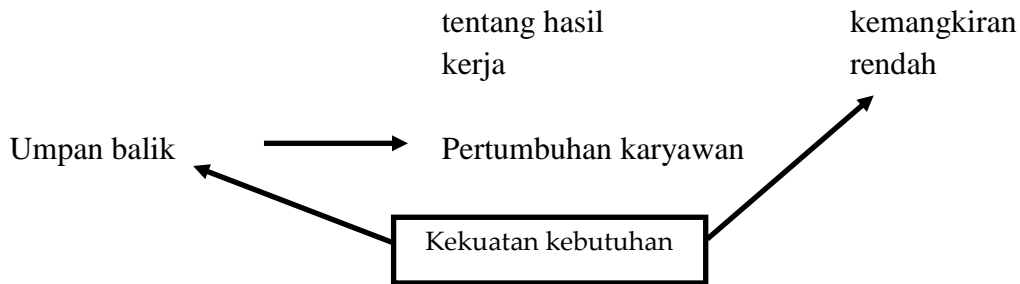
Menurut Veithzal Rivai (2005:147):

“Pemerdayaan pekerjaan adalah meningkatkan otonomi seseorang dalam mengatur pekerjaannya, diberi keleluasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dalam merencanakan kegiatannya dan kesempatan yang lebih luas untuk mengendalikan diri sendiri dalam melakukan berbagai aktivitas pekerjaannya”.

Berdasarkan pendekatan-pendekatan di atas mengenai pengayaan dan pemerdayaan pekerjaan, model karakteristik pekerjaan adalah salah satu yang digunakan secara luas. Model Karakteristik pekerjaan dapat ditunjukkan sebagai berikut dalam gambar di bawah ini yang disesuaikan untuk penelitian ini.

Model Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja





Gambar 1

Sumber: Hackman dan Oldham (1980) dalam Sutarto Wijono (2002:75)

Aspek-Aspek Karakteristik Pekerjaan

Model karakteristik pekerjaan menunjukkan untuk mendorong suatu pekerjaan ke arah hasil yang diinginkan harus menguasai "dimensi inti pekerjaan". Menurut Wood (1998) dalam Arif Subiyanto (2009:12-13) inti karakteristik pekerjaan yaitu:

Skill Variety (Variasi Keterampilan)

Skill Variety (Variasi Keterampilan) adalah suatu tingkatan di mana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan.

Task Identity (Identitas Tugas)

Task Identity (Identitas Tugas) adalah suatu tingkatan di mana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan.

Task Signifikansi (Signifikansi Tugas)

Task Signifikansi (Signifikansi Tugas) adalah suatu tingkatan di mana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya.

Autonomy (Autonomi)

Autonomy (Autonomi) adalah suatu tingkatan di mana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat *schedule* pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Job Feedback (Umpan balik pekerjaan)

Job Feedback (Umpan balik pekerjaan) adalah suatu tingkatan di mana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan.

Semangat Kerja

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan semangat kerja para karyawan. Hal itu penting, sebab semangat kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih

baik dapat dicapai. Alexander Leighthen dalam Moekijat (2003:130) mengemukakan pendapatnya tentang semangat kerja sebagai berikut : “ Semangat kerja atau moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama ”.

Bedjo Siswanto (2002:130) mengemukakan bahwa:

Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja dan giat serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Menurut Keith Davis (1995:444), semangat kerja adalah “ *The attitudes of individuals and groups toward their work environment and toward voluntary cooperation to the full extent of their ability in the best interest of the business*”. (Sikap Individu dan sekelompok orang terhadap lingkungan kerja mereka dan bekerjasama dengan sungguh-sungguh untuk memperbesar kemampuan mereka dalam kepentingan perusahaan). Menurut Hasley (1992) menyatakan bahwa semangat kerja adalah :

“Sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin”.

Jadi jelas bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohani atau jasmani manusia, yang menimbulkan dorongan pada diri manusia untuk bekerja dengan giat dan bersemangat. Dengan meningkatnya semangat kerja pegawai, maka kesalahan dan kerusakan yang dilakukan oleh para pegawai akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai ke perusahaan lain dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya.

Untuk melihat seberapa besar semangat kerja karyawan terhadap pekerjaannya dapat diukur melalui unsur-unsur semangat kerja.

Semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya (Hasley,1992:67).

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Presensi atau kehadiran pegawai dapat diukur melalui : (1) Kehadiran karyawan ditempat kerja; (2) Ketepatan karyawan datang atau pulang;

(3) Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi.

Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik tertulis maupun tidak (Nitisemito,1996;199). Sedangkan menurut Bejo Siswanto Satrohadiwiry (2002:291) bahwa:

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Tingkat disiplin kerja dapat dilihat dari : (1) Ketepatan waktu; (2) Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan dengan baik; (3) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan; (4) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan (kepatuhan pada peraturan); (5) Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Kerja sama merupakan tindakan kolektif seseorang dengan orang lain. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung dari tindakan kolektif orang-orang yang terlibat dalam organisasi itu. Untuk mengukur kerja sama yang ada dapat digunakan kriteria sebagai berikut :

- a) Kesiediaan pegawai untuk bekerja sama dengan atasan, bawahan maupun
- b) dengan teman sejawat,
- c) Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas.

Tanggung jawab merupakan keharusan seseorang untuk melakukan secara selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. Tanggung jawab pegawai dapat diukur dari :

- a) Kesanggupan pegawai dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan untuk
- b) bekerja dengan sungguh-sungguh
- c) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar
- d) Mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang dikerjakan bukan hanya untuk
- e) kepentingan dirinya saja.

Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan faktor yang paling menentukan untuk mencapai produktivitas perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Robert A. Sutermeister (1976:11) yang mengemukakan bahwa: "...*the human contribution to productivity, or employee job performance , are considered to result from ability and motivation, or more accurately, ability times motivations*". Pendapat tersebut menjelaskan bahwa manusia mempunyai kontribusi pada produktivitas, atau kinerja karyawan tergantung pada hasil kemampuan dan motivasi.

Naik turunnya semangat kerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut Nawawi (1997) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat

kerja karyawan adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, upah/gaji, status sosial berdasarkan jabatan, tujuan yang mulia dan pengabdian, suasana lingkungan kerja, dan hubungan manusiawi.

Menurut Buchari Zainun (1989:81) faktor yang mempengaruhi moral adalah hubungan yang harmonis, kepuasan terhadap pekerjaan, suasana dan iklim kerja, rasa kemanfaatan, kepuasan ekonomi dan materiil, dan adanya ketenangan jiwa. Buchari Zainun (1989:86) ada 6 (enam) faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja dalam suatu organisasi : (1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para pekerja yang ada di bawahnya; (2) Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya; (3) Terdapatnya suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam organisasi; (4) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi dan juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama; (5) Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan materi lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi; (6) Adanya kesenangan jiwa, jaminan kepuasan serta perlindungan segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam pekerjaannya.

Adapun asumsi dalam penelitian ini yaitu: (1) Organisasi telah memberikan gaji yang cukup dan memberikan insentif yang terarah pada pegawainya; (2) Organisasi memperhatikan fasilitas kantor dan kebutuhan rohani pegawainya; (3) Organisasi mengadakan kegiatan khusus untuk menciptakan suasana santai; (4) Harga diri pegawai diperhatikan; (5) Organisasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk maju; (6) Pegawai mendapatkan perasaan aman untuk menghadapi masa depan; (7) Pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi;

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh *job characteristics* terhadap semangat kerja pegawai. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas (X) (*independent variable*) yaitu *job characteristics*. Masalah penelitian yang merupakan variabel terikat atau disebut juga sebagai variabel endogen (Y) (*dependent variable*) adalah semangat kerja pegawai. Objek yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai Disparbud Jabar.

Adapun metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *deskriptif survey* dan metode *explanatory survey*.

Berdasarkan jenis penelitian di atas, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*.

Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Disparbud Jabar yang pernah mengalami mutasi secara keseluruhan berjumlah 137 orang (Bagian Kepegawaian Disparbud Jabar 2010) dengan sampel sebanyak 102 orang.

Teknik Analisis Data

Pengolahan data yang terkumpul dari hasil penyebaran angket dikelompokkan ke dalam tiga langkah, yaitu persiapan, tabulasi, dan penerapan data pada pendekatan penelitian. Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kebenaran cara pengisian, melakukan tabulasi hasil angket dan memberikan nilai sesuai dengan system penilaian yang telah ditetapkan. Data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, yaitu Karakteristik Pekerjaan (X) dan Semangat Kerja Pegawai (Y).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisa kuantitatif dengan teknik statistik nonparametrik. Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan uji koefisien korelasi *rank Spearman* dari Spearman Brown. Hal ini sesuai dengan jenis data yaitu ordinal. Jika data yang dianalisis tak memiliki rank kembar atau rank kembarnya hanya sedikit yang sama (di bawah 20%) maka digunakan rumus I, yaitu:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

(Siegel, 1997: 253)

Keterangan:

r_s = Koefisien korelasi Rank Spearman

$\sum_{i=1}^N d_i^2$ = Jumlah hasil pengurangan antara ranking yang terdapat pada variabel

x dan variabel y

N = Jumlah responden

6 = Konstanta

Sedangkan jika data yang dianalisa memiliki rank kembar yang cukup banyak, maka rumus yang digunakan adalah rumus II, yaitu:

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum X^2 \cdot \sum Y^2}}$$

(Siegel, 1997: 256)

Keterangan :

r_s = Koefisien korelasi rank Spearman

$\sum X^2$ = Jumlah ranking yang sama pada variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah ranking yang sama pada variabel Y

$\sum di^2$ = Jumlah hasil pengurangan antara ranking yang terdapat pada variabel X dan variabel Y melalui pengkuadratan.

Rumus yang digunakan untuk mencari $\sum X^2$ dan $\sum Y^2$ adalah:

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum TX$$

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum TY$$

(Siegel, 1997:256)

Rumus untuk mencari TX dan TY adalah sebagai berikut:

$$TX = \frac{t^3 - t}{12}$$

$$TY = \frac{t^3 - t}{12}$$

(Siegel, 1997: 256)

Menurut Sugiyono (2006:150) untuk mencari pengaruh (varian) variabel tertentu terhadap (varian) variabel lain dapat digunakan teknik statistik dengan menghitung besarnya koefisien determinasi. Koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk menghitung berapa besar perubahan pada variabel X mampu menjelaskan perubahan variabel Y, dengan kata lain berapa besar perubahan job characteristics mampu menjelaskan perubahan semangat kerja pegawai. Koefisien determinasi dihitung dengan rumus:

Kd = r^2 x 100%, Sumber : Sudjana (1996:370)

1. Kesimpulan statistik

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :

$H_0: \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara *job characteristics* terhadap semangat kerja pegawai.

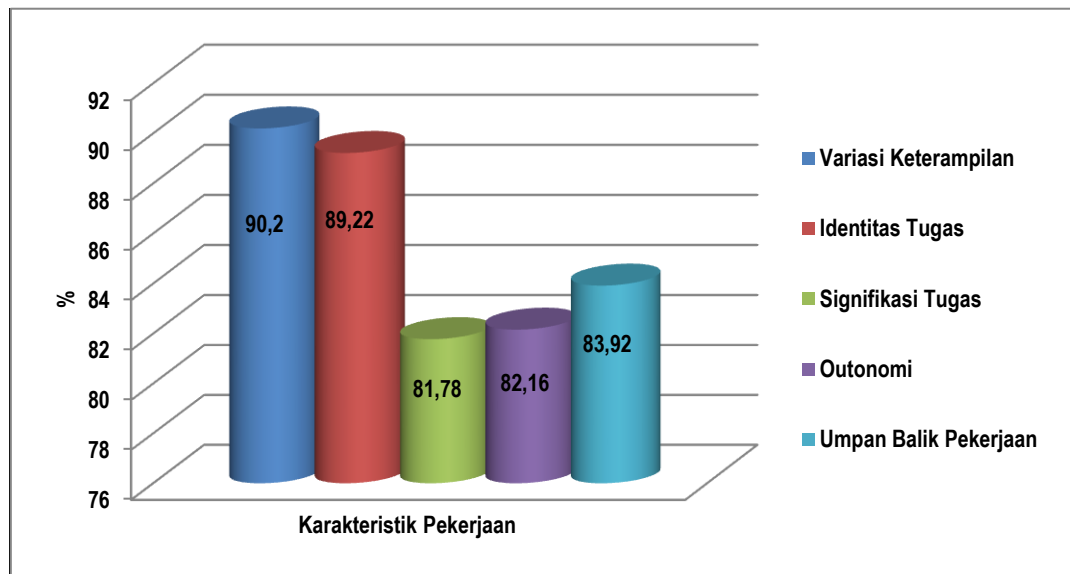
$H_a: \rho \geq 0$, artinya terdapat pengaruh antara *job characteristics* terhadap semangat kerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis hubungan yang diajukan harus dicari terlebih dahulu dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , dengan taraf kesalahan 5% atau sebesar 0.05 maka :

- $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggapan responden terhadap karakteristik pekerjaan berdasarkan persentase skor, indikator yang mendapatkan penilaian paling sebsar yaitu indikator variasi keterampilan yaitu 90.20% di mana *Skill Variety* (Variasi Keterampilan) adalah suatu tingkatan di mana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan dan penilaian responden paling kecil untuk indikator signifikasi tugas yaitu 81.7%. Apabila di gambarkan hasil persentase skor dari karkateristik pekerjaan akan tampak seperti gambar di bawah ini.

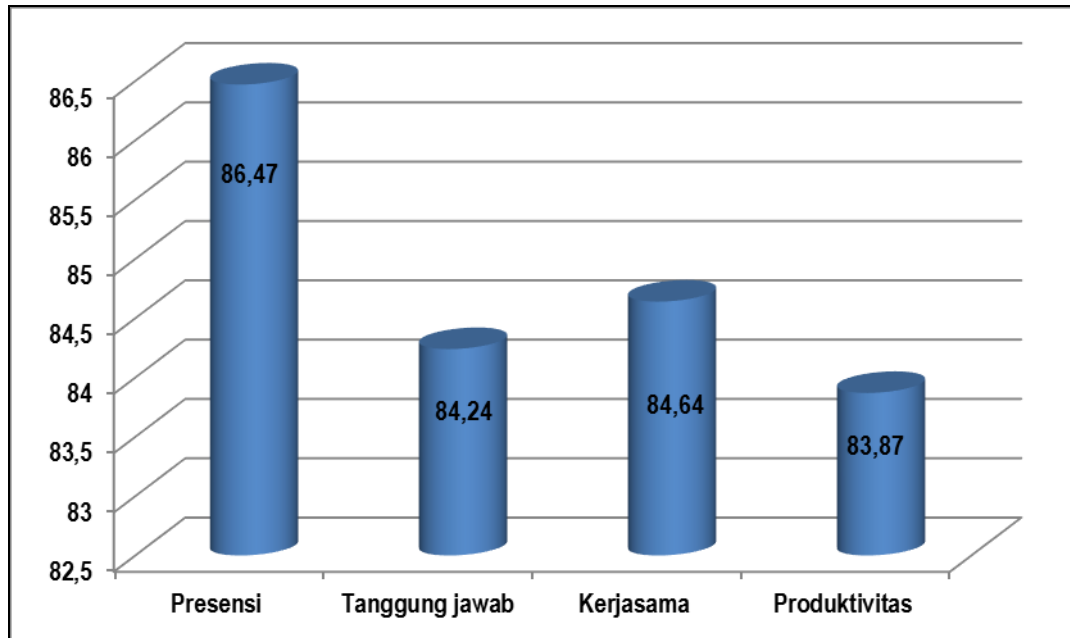


Gambar 2

Tanggapan Responden Terhadap Karakteristik Pekerjaan Secara Keseluruhan Berdasarkan Skor Persentase

Tanggapan responden terhadap semangat kerja pegawai berdasarkan persentase skor, indikator yang mendapatkan penilaian paling tinggi yaitu indikator presensi sebsar 86,47%. Di mana presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat

waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Sedangkan penilaian responden paling kecil untuk indikator tingkat produktivitas kerja yaitu 83,87%. Apabila di gambarkan hasil persentase skor dari semangat kerja pegawai akan tampak seperti pada gambar di bawah ini.



Gambar 3
Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja Pegawai Secara Keseluruhan Berdasarkan Skor Persentase

Pengujian dan Pembahasan Hipotesis

Pada penelitian ini terdapat satu hipotesis yaitu terdapat pengaruh positif job characteristics terhadap semangat kerja pegawai. Untuk melihat hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa data kuantitatif yang menggunakan uji korelasi Rank Spearman. Penulis melakukan uji korelasi melalui satu cara yaitu dengan bantuan SPSS 16 for window. Adapun hasilnya sebagai berikut:

TABEL 4
HASIL PENGUJIAN KOEFISIEN KORELASI
JOB CHARACTERISTICS TERHDAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI

		Rank of X by Y	Rank of Y by X
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.320**
	Sig. (2-tailed)	.	.001
	N	102	102

Rank of Y by X	Correlation Coefficient	.320**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.001	.
	N	102	102

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa job characteristics memiliki hubungan positif dengan semangat kerja pegawai sebesar 0,320 dan sisanya sebesar 0,680 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan berdasarkan interpretasi koefisien nilai r termasuk dalam kategori rendah. Untuk uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan rumus student t dikarenakan subjek yang merupakan sampel besar, di mana N lebih besar dari 30, maka untuk melihat signifikasinya dilakukan dengan rumus :

$$t = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}, \text{ Siegel (1997: 263)}$$

$$t = 0,320 \sqrt{\frac{102-2}{1-0,320^2}}$$

$$t = 0,320 \sqrt{\frac{100}{0,8976}}$$

$$t = 0,320 \times 10,56$$

$$t = 3,38$$

Pada uji dua pihak dengan menggunakan alfa sebesar 5% dengan derajat kebebasan (dk) = n-2 = 102-2 = 100, diperoleh t tabel sebesar 1,984 dan t hitung sebesar 3,38. Dikarenakan t hitung lebih besar dari t tabel (3,38 > 1,984) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang rendah dan signifikan antara job characteristics dengan semangat kerja pegawai.

Tabel 5
Rekapitulasi Koefisien Korelasi

Variabel yang dikorelasikan	Koefisien korelasi	Keterangan
X dan Y	0,320	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Sedangkan untuk melihat seberapa besar kontribusi job characteristics bisa menjelaskan semangat kerja pegawai dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD) = $r^2 \times 100\%$. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar :

$$KD = (0,320)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,1024 \times 100\%$$

$$KD = 10,24\%$$

Hasilnya adalah 10,24%, hal ini berarti bahwa nilai koefisien determinasi berada diantara 0 dan 1 ($0 < KD < 1$), dengan nilai determinasi 10,24% memberikan pengertian bahwa variasi (naik/turun) semangat kerja pegawai yang disebabkan oleh job characteristics sebesar 10,24% dan sisanya sebesar 89,76% disebabkan oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, kompensasi dan sebagainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh *job characteristics* terhadap semangat kerja pegawai terbukti. Hal ini sesuai dengan pendapat Rahmawati (2006) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Begitu juga menurut Panggabean (2004:21), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah :

a. **Kondisi pekerjaan**

b. Rekan kerja

- 1) Hubungan pimpinan dengan bawahan
- 2) Hubungan pegawai dengan sesama

c. Kompensasi

- 1) Materil
- 2) Non materil
- 3) Materil dan Non materil

d. Kepemimpinan

e. Perusahaan

- 1) Kompensasi,
- 2) Promosi,
- 3) Mutasi,
- 4) dll.

f. Lingkungan Kerja

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan, mengenai job characteristics dan semangat kerja pegawai yang meliputi presensi, tanggung jawab, kerjasama dan produktivitas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Job characteristics*

Adapun tanggapan pegawai terhadap karakteristik pekerjaan yang terdiri dari variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik pekerjaan, semuanya mendapatkan respon yang positif dan tinggi dari pegawai. Dalam hal ini yang mendapatkan penilaian paling tinggi yaitu dalam hal variasi keterampilan, hal ini disebabkan karena di Disparbud Jabar pekerjaan yang ada membutuhkan variasi aktivitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan. Sedangkan penilaian paling rendah dalam hal signifikansi tugas.

2. Semangat kerja pegawai

Adapun tanggapan pegawai terhadap semangat kerja pegawai yang terdiri dari presensi, tanggung jawab, kerjasama dan produktivitas, semuanya mendapatkan respon yang positif dan tinggi dari pegawai. Dalam aspek presensi penilaian paling tinggi dalam hal presensi setiap bulannya dijadikan sebagai acuan kinerja pegawai bagi organisasi dan yang mendapatkan penilaian paling rendah dalam hal pegawai diberikan informasi tentang presensi setiap bulannya. Sedangkan dalam aspek tanggung jawab yang mendapatkan penilaian paling tinggi dalam hal pegawai bekerja dengan baik walaupun tidak ada atasan dan yang mendapat penilaian paling rendah dalam hal pegawai melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan. Dalam aspek kerjasama yang mendapatkan penilaian paling tinggi terutama dalam hal tidak adanya gap diantara bagian di lingkungan Disparbud Jabar, dan yang mendapat penilaian paling rendah dalam hal kerjasama yang terjalin di antara pegawai antar bagian yang satu dengan bagian yang lain berjalan dengan baik. Dan dalam aspek produktivitas yang mendapatkan penilaian paling baik yaitu dalam hal pegawai ketika bekerja mengusahakan hasil kerja yang sebaik-baiknya, sedangkan penilaian paling rendah dalam hal pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi.

Secara keseluruhan semangat kerja pegawai terutama dalam aspek presensi mendapatkan penilaian paling tinggi sedangkan paling rendah dalam aspek produktivitas.

3. Adanya pengaruh *job characteristics* terhadap semangat kerja pegawai.

Rekomendasi

Saran untuk meningkatkan semangat kerja pegawai khususnya di Disparbud Jabar melalui *job characteristics* harus mempertahankan hasil-hasil yang positif dan memperbaiki apa-apa yang kurang baik. Berdasarkan hasil penelitian penulis merekomendasikan hal-hal sebagai berikut:

1. *Job characteristics* merupakan aspek internal dari pekerjaan 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 dilaksanakan. Dalam hal ini yang perlu dilakukan perbaikan terutama dalam hal signifikansi tugas, yaitu suatu tingkatan di mana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya.

2. Semangat kerja pegawai merupakan suatu kondisi rohaniah, perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja dan giat serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Dalam hal ini yang perlu dilakukan perbaikan terutama dalam hal tingkat produktivitas pegawai. sebuah hubungan antara keluaran atau hasil kerja, berupa barang atau hasil kerja atau pelayanan jasa atas penggunaan sumber daya manusia dan produksi. Hubungan ini biasanya dalam bentuk perbandingan antara keluaran dan masukan atau perbandingan antar hasil kerja dengan penggunaan sumber daya.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith (1995). *Human Behavior at Work, Organizational Behavior*. USA. Grolier Inc.
- Harian Umum Pikiran Rakyat, 2005
- Hasibuan, Malayu. S. P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- <http://www.seputar-indonesia.com/edisicetak/content/view/2011-02-15/38>
- Hasley, George D. (1992). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Alumni.
- <http://www.seputar-indonesia.com/edisicetak/content/view/2011-02-15/38>
- Indriati, Tutik. (2005) *Pengaruh Pelaksanaan Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Grobogan*. Semarang : UNNES
- Kossen, Stan. (1986). *Aspek Manusia Dalam Organisasi, Edisi Ketiga, Alih Bahasa Bakri Siregar*. Jakarta: Erlangga.
- Moekijat, (2003). *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Pionir Jaya.
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari. 1997. *Ilmu Administrasi*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S.. (1996). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S.. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Rahmawati, Siti. (2006). *Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Semangat Kerja Karyawan Bagian SDM PT Pikiran Rakyat Bandung*. Bandung: Skripsi
- Rivai, Veitzal. (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek , Edisi I, Cetakan I*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siegel, Sydney. (1997). *Statistik Non Parametrik untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Gramedia
- Siswanto, Bedjo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif Dan Operasional)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- SPSS. (2005). *SPSS versi 16*. World Wide Web:<http://www.spss.com>

- Subyantoro, Arif. (2009). *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pngurus KUD) di Kabupaten Sleman*. FE UPN Yogyakarta.
- Sudjana. (1996). *Statistik untuk Ekonomi dan Niaga*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. bandung: Alfabeta.
- Sutermeister, Robert A., 1976, *People and Productivity*, Mcgraw-Hill, New Jersey.
- Umar, Husein. (2001). *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wijono, Sutarto. (2002). *Jurnal Psikologi Vol.9*.
www.gatra.com/2011-02-15
- Zainun, Buchari. (1989). *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit Balai Aksara.