

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
SEMANGAT KERJA KARYAWAN KEBUN KELAPA SAWIT
PT LANGKAT NUSANTARA KEPONG**

TESIS

OLEH

**RADINAL MUKHTAR HASIBUAN
NPM 171802014**



**PROGRAM STUDI MAGISTER AGRIBISNIS
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
SEMANGAT KERJA KARYAWAN KEBUN KELAPA SAWIT
PT LANGKAT NUSANTARA KEPONG**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Agribisnis (M.Agr)
pada Program Studi Magister Agribisnis, Program Pascasarjana
Universitas Medan Area



OLEH
RADINAL MUKHTAR HASIBUAN
NPM 171802014

**PROGRAM STUDI MAGISTER AGRIBISNIS
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER AGRIBISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
SEMANGAT KERJA KARYAWAN KEBUN KELAPA SAWIT
PT LANGKAT NUSANTARA KEPONG

N a m a : RADINAL MUKHTAR HASIBUAN
N P M : 171802014

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof.Dr.Ir Yusniar Lubis, M.MA

Prof.Dr. Syaifuddin, MMA

**Ketua Program Studi
Magister Agribisnis**

Direktur

Prof.Dr.Ir. Yusniar Lubis, M.MA

Prof.Dr.Ir. Retna Astuti Kuswardani,MS

LEMBAR PERNYATAAN

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RADINAL MUKHTAR HASIBUAN

NPM : 171802014

Judul : Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Kebun Kelapa Sawit PT. Langkat Nusantara Kepong

menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jellesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Medan, Agustus 2019

Yang menyatakan,

RADINAL MUKHTAR HASIBUAN

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini yang diberi judul “**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Kebun Kelapa Sawit PT Langkat Nusantara Kepong**” yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat dalam penyelesaian pendidikan pada Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area Program Studi Magister Agribisnis.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Yusniar Lubis, M.MA sebagai Kepala Program Studi Magister Agribisnis Pascasarjana Universitas Medan Area dan Selaku Pembimbing I
3. Bapak Prof. Dr. Syaifuddin, M.MA selaku pembimbing II
4. Seluruh teman-teman mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Medan Area angkatan 2017

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, Agustus 2019
Penulis,

RADINAL MUKHTAR HASIBUAN
171802014

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, kepuasan karyawan, serta keterikatan karyawan terhadap semangat kerja karyawan di kebun kelapa sawit PT Langkat Nusantara Kepong.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitiannya adalah survey. Sampel ditentukan dengan metode *proportional random sampling* sebanyak 95 orang dari empat kebun sampel. Pengumpulan data melalui kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, kepuasan karyawan dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan kebun kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong. Nilai pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, kepuasan karyawan dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap semangat kerja karyawan adalah sebesar 70,3%. Secara parsial, kepuasan karyawan dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan kebun kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong. Sedangkan karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Keterikatan karyawan (*employee engagement*) berpengaruh lebih dominan terhadap semangat kerja karyawan kebun kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong, dengan pengaruh sebesar 19,54%.

Kata kunci: semangat kerja, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, kepuasan dan keterikatan karyawan

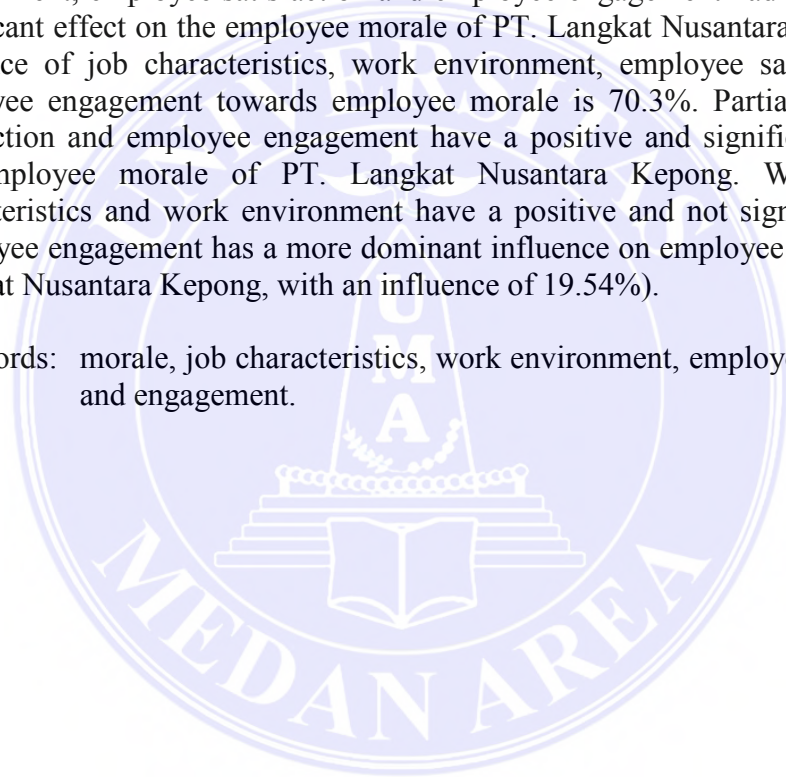
ABSTRACT

The aims of study to identify and analyze the effect of job characteristics, work environment, employee satisfaction, and employee engagement on employee morale at PT Langkat Nusantara Kepong's oil palm plantations.

This research using a quantitative approach with survey on the type of research. The sample was determined by proportional random sampling method, of 95 employees from four sample plantation. The data collection through questionnaires and secondary data. Data were analyzed with multiple regression analysis.

The results showed that simultaneously, job characteristics, work environment, employee satisfaction and employee engagement had a positive and significant effect on the employee morale of PT. Langkat Nusantara Kepong. The influence of job characteristics, work environment, employee satisfaction and employee engagement towards employee morale is 70.3%. Partially, employee satisfaction and employee engagement have a positive and significant effect on the employee morale of PT. Langkat Nusantara Kepong. While the job characteristics and work environment have a positive and not significant effect. Employee engagement has a more dominant influence on employee morale at PT. Langkat Nusantara Kepong, with an influence of 19.54%).

Key words: morale, job characteristics, work environment, employee satisfaction and engagement.

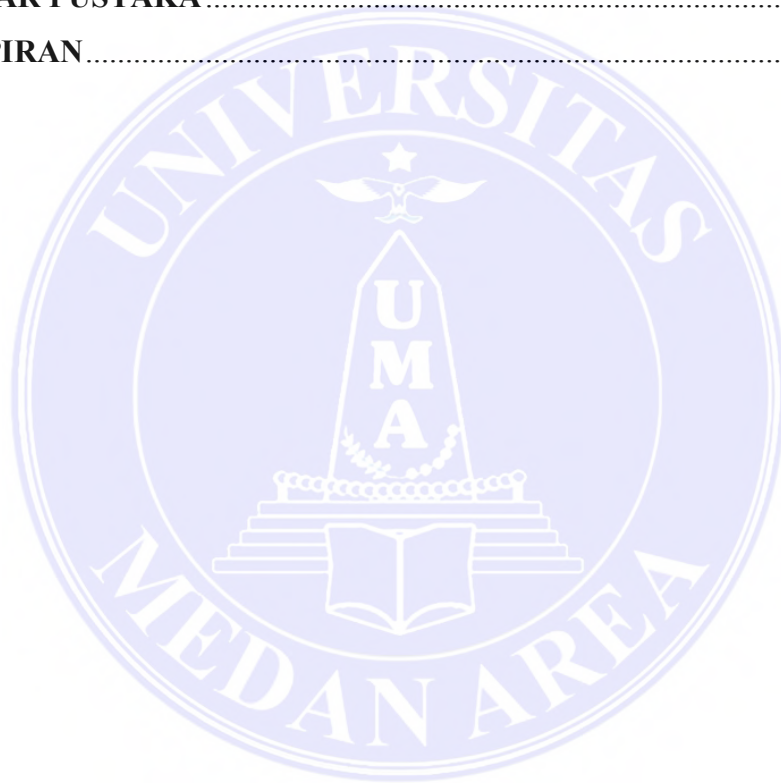


DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran	6
1.6 Hipotesis	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Semangat Kerja	7
2.1.1 Defenisi Semangat Kerja	7
2.1.2 Aspek Semangat Kerja	8
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	10
2.1.4. Indikator Penurunan Semangat Kerja	10
2.2 Karakteristik Pekerjaan	12
2.2.1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan	12
2.2.2. Dimensi Karakteristik Pekerjaan	13
2.3 Lingkungan Kerja	15
2.3.1. Pengertian dan Jenis Lingkungan Kerja	15
2.3.2. Manfaat Lingkungan Kerja	20

2.4	Kepuasan Kerja.....	20
2.4.1.	Pengertian Kepuasan Kerja	20
2.4.2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	21
2.5	Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>).....	25
2.5.1.	Pengertian Employee Engagement	25
2.5.2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement.....	27
BAB III.	METODE PENELITIAN	30
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.2.	Bentuk Penelitian	30
3.3.	Populasi dan Sampel	31
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.5.	Teknik Analisis Data.....	33
3.6.	Operasionalisasi Variabel	37
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1.	Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	39
4.2.	Karakteristik Responden	42
4.3.	Hasil Uji Instrumen Penelitian	44
4.3.1.	Hasil Uji Validitas	44
4.3.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	48
4.4.	Hasil Analisis Deskriptif.....	49
4.4.1.	Deskripsi jawaban responden tentang karakteristik pekerjaan	49
4.4.2.	Deskripsi jawaban responden tentang lingkungan kerja.....	51
4.4.3.	Deskripsi jawaban responden tentang kepuasan karyawan	52
4.4.4.	Deskripsi jawaban responden tentang keterikatan karyawan	53
4.4.5.	Deskripsi jawaban responden tentang semangat kerja karyawan	54

4.5. Analisis Data.....	56
4.5.1. Uji Serempak.....	56
4.5.2. Uji Parsial.....	57
4.5.3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	60
4.6. Pembahasan	63
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	70



DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
3.1.	Sebaran Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.2.	Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian	36
3.3.	Operasionalisasi Variabel.....	37
4.1.	Luas Kebun dan Produksi Kelapa Sawit PT LNK, 2018	41
4.2.	Jumlah Karyawan PT LNK, 2018	42
4.3.	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	42
4.4.	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
4.5.	Jumlah Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan	43
4.6.	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
4.7.	Hasil uji validitas variabel karakteristik pekerjaan (X_1)	44
4.8.	Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X_2).....	45
4.9.	Hasil uji validitas variabel kepuasan karyawan (X_3)	46
4.10.	Hasil uji validitas variabel keterikatan karyawan (X_4).....	46
4.11.	Hasil uji validitas variabel semangat kerja (Y)	47
4.12.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	48
4.13.	Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden	49
4.14.	Rekapitulasi jawaban responden tentang karakteristik pekerjaan.....	49
4.15.	Rekapitulasi jawaban responden tentang lingkungan kerja	51
4.16.	Rekapitulasi jawaban responden tentang kepuasan karyawan.....	52
4.17.	Rekapitulasi jawaban responden tentang keterikatan karyawan.....	53
4.18.	Rekapitulasi jawaban responden tentang semangat kerja karyawan.	55
4.19.	Hasil Uji Serempak	55
4.20.	Koefisien Determinasi.....	57
4.21.	Hasil Uji Parsial	58
4.22.	Hasil Uji Normalitas.....	61
4.23.	Hasil Uji Multikolinearitas	61
4.24.	UJI Glesjer.....	62

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.1.	Kerangka Pemikiran Penelitian	6



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Data Jawaban Responden
3. Hasil Analisis Regresi (Output SPSS)



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki dinamika dan permasalahan sendiri, salah satunya adalah masalah sumber daya manusia (SDM). SDM memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang lebih serius dibandingkan dengan sumber daya lainnya karena memiliki pikiran, perasaan dan perilaku yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Karyawan sebagai aset (sumber daya) perusahaan, merupakan faktor kunci keberhasilan dan penentu masa depan perusahaan. Melalui pengelolaan sumber daya manusia diharapkan akan mendukung perkembangan perusahaan menjadi lebih pesat, sehingga mampu berkembang dengan baik pula. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dan peringatan dapat dihindari serta pemogokan dapat ditiadakan. Jadi semangat kerja yang tinggi dikalangan karyawan akan menyebabkan kesenangan karyawan dalam melaksanakan tugas (Noviyanti, 2015).

Dalam hubungan dengan semangat kerja, Nitisemito (2006), menyatakan bahwa suatu perusahaan yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, mereka akan memperoleh banyak keuntungan. Kondisi demikian itu

menyebabkan perusahaan memperoleh keuntungan yang besar sehingga mampu menjaga kelangsungan hidup usahanya.

Menurut Robbins (2008), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Menurut Moekijat, (2003) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah memberikan kompensasi, menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak, adanya motivasi dari pimpinan, pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan, memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasinya pada organisasi, dan hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat.

Faktor-faktor yang dijelaskan tersebut menunjuk pada lingkungan kerja, kepuasan kerja, hubungan dengan karyawan lain, karakteristik pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan ini bahkan rela mengorbankan waktu pribadi. Tipe-tipe karyawan ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan hobi. Karyawan ini memiliki perasaan puas terhadap pekerjaannya, menyukai pekerjaan dan merasa nyaman bekerja.

Kepuasan kerja adalah suatu tingkatan emosi yang menyenangkan dan bersifat positif yang muncul atau dihasilkan dari penilaian terhadap suatu prestasi kerja atau pengalaman (Locke, dalam Luthans, 2008). Meningkatnya

kepuasan kerja para karyawan akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi dan penting bagi kelangsungan hidupnya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut, ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya. Jadi semakin terciptanya kepuasan kerja pada karyawan, maka akan memudahkan pula suatu perusahaan untuk terus berkibar.

Perusahaan yang memperlakukan pegawainya sesuai dengan martabat dan integritasnya, akan meningkatkan kepuasan pegawai, dan meningkatkan reputasi dan kredibilitas perusahaan secara menyeluruh. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan, para pegawai akan berinteraksi dalam satu kelompok kerja. Dinamika interaksi di dalam kelompok kerja tersebut menunjukkan bagaimana para pegawai merespon pegawai lainnya dalam melaksanakan pekerjaan, baik dalam satu tim kerja, maupun interaksi dengan kelompok kerja lainnya. Dinamika interaksi yang positif yaitu komitmen kelompok bersama atau ketertarikan atas tugas/tujuan kelompok akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kualitas lingkungan kerja

berkaitan dengan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi, kebanggaan dalam pekerjaan dan dalam organisasi, kesediaan untuk mendukung manfaat dan keuntungan dari pekerjaan dan organisasi, dan kepuasan dengan pekerjaan dan organisasi, baik emosional maupun intelektual. Keempat hal tersebut terdapat pada *employee engagement* (Haid dan Sims, 2012).

PT Langkat Nusantara Kepong merupakan salah satu perusahaan yang mengelola beberapa kebun kelapa sawit. Perusahaan mengupayakan peningkatan semangat kerja karyawan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam upaya peningkatan semangat kerja karyawan tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul: Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Kebun Kelapa Sawit PT Langkat Nusantara Kepong.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan (karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, kepuasan karyawan, serta keterikatan karyawan) di kebun kelapa sawit PT Langkat Nusantara Kepong?
2. Bagaimana semangat kerja karyawan kebun kelapa sawit PT Langkat Nusantara Kepong?

3. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, kepuasan karyawan, serta keterikatan karyawan terhadap semangat kerja karyawan di kebun kelapa sawit PT Langkat Nusantara Kepong?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, kepuasan karyawan, serta keterikatan karyawan di kebun kelapa sawit PT Langkat Nusantara Kepong.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis semangat kerja karyawan kebun kelapa sawit PT Langkat Nusantara Kepong.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, kepuasan karyawan, serta keterikatan karyawan terhadap semangat kerja karyawan di kebun kelapa sawit PT Langkat Nusantara Kepong.

1.4. Manfaat Penelitian

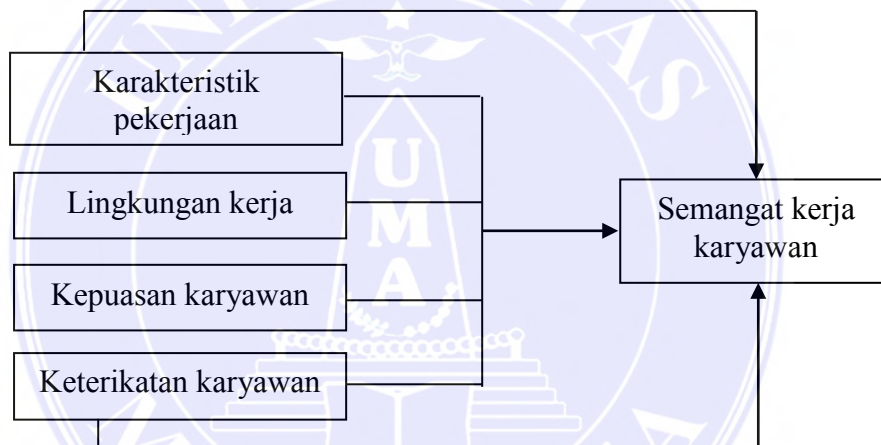
Secara garis besar, beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Menambah wawasan pemikiran bagi penulis terutama yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan di perkebunan.

2. Memberi masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik untuk kepentingan akademis maupun non akademis.
3. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti lainnya terutama dalam ruang lingkup yang sama.

1.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan dalam bentuk skema sebagai berikut.



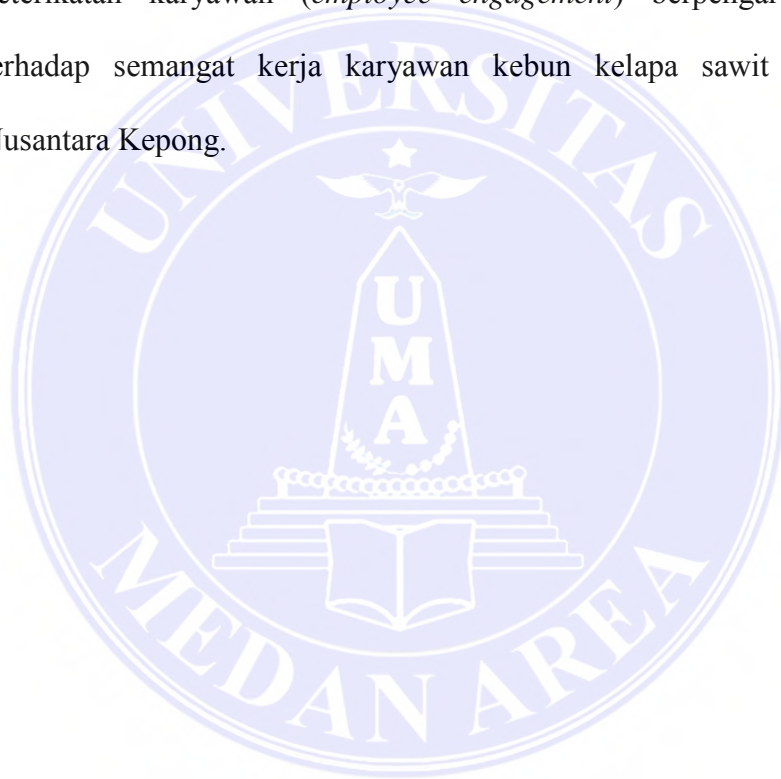
Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran Penelitian

1.6. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan kebun kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan kebun kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong.

3. Kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan kebun kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong
4. Keterikatan karyawan (*employee engagement*) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan kebun kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong.
5. Karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, kepuasan karyawan dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan kebun kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Semangat Kerja

2.1.1 Definisi Semangat Kerja

Semangat kerja adalah *spirit* yang dimiliki oleh seseorang dan sekelompok orang yang ditunjukkan dengan adanya kepercayaan diri, keceriaan, disiplin dan kemauan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Chambers & Honeycutt, 2009). Semangat kerja juga didefinisikan dengan adanya energi, antusiasme, rasa kebersamaan dan kebanggaan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Hart & Cooper, 2005). Sementara itu, McKnight, Ahmad & Schroeder (2001) mendefinisikan semangat kerja sebagai derajat seorang karyawan merasa senang atau bahagia dengan pekerjaan maupun lingkungan kerjanya.

Sejalan dengan para ahli di atas, Corpus (2006) mendefinisikan semangat kerja sebagai sikap mental yang akan menentukan kesediaan dan antusiasme karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang merupakan manifestasi dari reaksi karyawan terhadap pekerjaan, kondisi kerja, kebijakan serta program perusahaan, rekan kerja, atasan, gaji dan lain-lain. Nitisemito (2006) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah upaya melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Menurut Sastrohadiwiryono (2003) terminasi semangat kerja mengacu pada suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok

yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja tersebut untuk bekerja dengan giat dan konsekwen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Selanjutnya Hasibuan (2005) menyebutkan bahwa semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan oleh berbagai ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap mental individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya dimana individu bersedia mengerjakan pekerjaannya dengan gembira dan bersungguh-sungguh yang pada akhirnya akan menentukan kesediaan, antusiasme, kerjasama, dan energi yang dikeluarkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.2 Aspek Semangat Kerja

Maier (1998) mengemukakan empat aspek semangat kerja, yaitu:

1. Kegairahan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dalam hal ini, karyawan seharusnya lebih mementingkan bekerja untuk organisasi dan tidak mengutamakan pada apa yang mereka peroleh.

2. Kualitas untuk bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti adanya ketekunan dan keyakinan penuh dalam diri karyawan. Keyakinan ini menunjukkan seseorang yang memiliki energi dan kepercayaan dalam memandang masa yang akan datang dengan baik. Individu tetap berusaha mencapai tujuan semula meskipun mengalami kesulitan, hal ini yang menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki kualitas untuk bertahan. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa bekerja sebagai hal yang menghabiskan waktu saja melainkan sebagai sesuatu yang penting.

3. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun mengalami kegagalan yang ditemui dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memiliki sifat pesimis apabila menemui kegagalan dalam pekerjaannya.

4. Semangat kerja kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka para karyawan akan saling bekerjasama, tolong-menolong, dan tidak saling menjatuhkan. Semangat kerja disini menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Penelitian-penelitian mengenai semangat kerja yang selama ini dilakukan menunjukkan bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh sikap positif individu terhadap pekerjaan dan penilaian hasil kerja (Linz, Good, & Huddleston, 2006), persepsi karyawan terhadap keadilan atasan pada proses pengangkatan dan promosi karyawan (Ingram, 2009), kepercayaan terhadap organisasi atau *organizational trust* (Fard, Ghatari, & Hasiri, 2010), *merger* (Chambers & Honeycutt, 2009), *downsizing* (Makawatsakul & Kleiner, 2003), *organizational team building* (Zia, 2011), perubahan-perubahan organisasi (Decker, Wheeler, Johnson, & Parson (2001). Selain faktor-faktor diatas, pemberian *feedback*, insentif dan *autonomy* dengan variabel moderator yaitu kedekatan hubungan atasan-bawahan juga memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (McKnight, Ahmad, & Schroeder, 2001).

Berdasarkan uraian tersebut bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dapat dibedakan menjadi faktor yang berasal organisasi, yaitu: *merger*, *downsizing*, *organizational team building*, pemberian *feedback*, insentif dan *autonomy*, keadaan organisasi serta ukuran organisasi, dan faktor yang berasal dari individu seperti sikap dan persepsi.

2.1.4 Indikator Penurunan Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito (2006), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

2. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

3. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

4. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

5. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

2.2 Karakteristik Pekerjaan

2.2.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Simamora (2004) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan.

Program pemerdayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka dan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerdayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan, metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kerja secara vertikal (*vertikal job loading*). Menurut Panudju (2003), karakteristik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan.

Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik

2.2.2 Dimensi Karakteristik Pekerjaan

Robbins & Judge (2008) menyatakan 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. Variasi Keterampilan (*Skill Variety*), adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan. Banyaknya ketrampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam ketrampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.
2. Identitas tugas (*Task Identity*), adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri menimbulkan rasa tidak puas.
3. Signifikansi Tugas (*Task Significance*), merupakan suatu tingkatan dimana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

4. Otonomi (*Autonomy*), adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat *schedule* pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan yang memberi kebebasan, ketidaktergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.
5. Umpan balik Pekerjaan (*Job Feedback*), adalah suatu tingkatan dimana hasil aktivitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan.

Setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup aspek besar materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti. Apabila seseorang melakukan pekerjaan yang sama, sederhana, dan berulang-ulang maka akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan. Dengan memberi kebebasan pada karyawan dalam menangani tugas-tugasnya akan membuat seorang karyawan mampu menunjukkan inisiatif dan upaya mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan demikian desain kerja yang berbasis ekonomi ini merupakan fungsi dan faktor pribadi. Kelima karakteristik kerja ini akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting bagi karyawan, yaitu mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja,

kepuasan kerja dan ketidakhadiran dan perputaran karyawan (Mathis dan Jacson 2006).

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian dan Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Supardi dan Anwar (2001) “lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja.

Menurut Nitisemito (2006) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Sedarmayati (2001) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang

dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Menurut Sihombing (2004) indikator dari lingkungan kerja adalah: fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, dan hubungan kerja.

Menurut Sedarmayati (2001), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan pegawai.

Menurut Pattanayak (2002), motivasi kerja pegawai akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung, maka akan timbul keinginan pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi pegawai dan kreativitas pegawai yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Persepsi pegawai juga dipengaruhi oleh faktor insentif yang diberikan perusahaan.

Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu: lingkungan kerja sosial, dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Kita bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, kita juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan demikian kita wajib membina hubungan yang baik antara

rekan kerja, bawahan maupun atasan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi pegawai.

Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalah-pahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi kerja pegawai dan membangun tim kerja yang solid. Untuk membangun hubungan kerja yang baik, menurut Mangkunegara (2008) diperlukan:

- a. Pengaturan waktu
- b. Tahu posisi diri
- c. Adanya kecocokan
- d. Menjaga keharmonisan
- e. Pengendalian desakan dalam diri
- f. Memahami dampak kata-kata atau tindakan pada diri orang lain.
- g. Jangan mengatur orang lain sampai anda mampu mengatur diri sendiri.
- h. Bersikap bijak dan bijaksana.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk membangun hubungan kerja yang baik diperlukan pengendalian emosional yang baik di tempat kerja.

Mangkunegara (2008) menyatakan bahwa “untuk menciptakan hubungan relasi yang harmonis dan efektif, pimpinan dan manajer perlu (1) meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja, serta (2) menciptakan suasana memperhatikan dan memotivasi kreativitas”. Berdasarkan pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja sangat

perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia bekerja bukan sebagai mesin, manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja dan emosi para pegawai. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Sarwono (1992) menyatakan bahwa “kadang-kadang peningkatan suhu menghasilkan kenaikan prestasi kerja, tetapi kadang-kadang malah menurunkan”. Menurut Bell, dkk dalam Sarwono (1992), kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan *arousal* yang merangsang prestasi kerja, tetapi setelah melewati ambang batas tertentu, kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula prestasi kerja. Lingkungan kerja fisik ini juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai.

Robbins (2006) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara. Suhu adalah variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu di atur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

Bukti dari telaah-telaah tentang kebisingan menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan

penurunan kinerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan dampak negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian kinerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibandingkan yang lebih muda.

Mutu udara merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2006) terdiri atas: ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja, dan privasi.

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan pegawai yang memiliki ruang kerja yang luas.

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat mempengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi

dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja pegawai mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi tersebut kuat pada banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

2.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.4. Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah konsep psikologis yang didefinisikan dengan cara yang berbeda (Singh *et al.*, 2013), karena kepuasan menunjukkan perasaan seseorang atas suka atau ketidaksukaannya terhadap suatu hal. Kepuasan Kerja merupakan

sebuah kondisi emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian seseorang atas pekerjaannya dalam mencapai sebuah prestasi kerja yang telah dilakukannya (Astrauskaite *et al.*, 2011).

Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2006). Seseorang yang menganggap pekerjaannya sebagai keinginan utama maka akan cenderung mengalami tingkat kepuasan yang lebih tinggi, dan kepuasan tersebut akan semakin meningkat pada saat karyawan melakukan pekerjaannya dengan memaksimalkan kemampuan karyawan tersebut (Tjun Han, dkk., 2012).

2.4.2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (As'ad, 2003), di antaranya:

a. Faktor hubungan antar karyawan, meliputi:

1) Hubungan antar manajer dengan karyawan

Komunikasi antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Komunikasi yang buruk dapat mengakibatkan kemangkiran dan perputaran pegawai. Komunikasi yang baik dapat ditunjukkan dengan adanya kesediaan atasan untuk mendengar, memahami dan mengakui pendapat bawahannya, karena hal tersebut sangat berperan untuk menimbulkan rasa puas terhadap kerja

2) Kondisi kerja

Lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, dengan perlengkapan kerja yang memadai pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini dapat berdampak pada semangat kerja karyawan. Sebaliknya tempat atau lingkungan kerja yang buruk dalam arti kebersihan dan keselamatan kerjanya serta kelengkapan kerjanya sangat kurang akan mengurangi semangat kerja yang ada.

3) Hubungan sosial dengan di antara karyawan

Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor penunjang kepuasan kerja

4) Sugesti teman kerja

Faktor ini terkait dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya maupun dengan karyawan lain. Kepuasan kerja dapat tercipta jika memiliki rekan kerja yang ramah dan menyenangkan.

5) Emosi dan situasi kerja

Emosi dan situasi kerja yang dimaksud seperti ketenangan kerja, tidak hanya terkait dengan pekerjaan, namun juga terkait dengan kesejahteraan keluarganya. Setiap karyawan juga merasa ingin diakui dan dihormati.

b. Faktor individual

- 1) Sikap terhadap pekerjaannya, menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang
- 2) Umur saat bekerja, karyawan yang lebih tua memiliki pengalaman yang lebih banyak sehingga dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan

pekerjaannya dan memiliki kepuasan tersendiri, sedangkan karyawan yang usianya lebih muda cenderung memiliki pandangan yang ideal sehingga apabila harapannya di dalam dunia kerja memiliki kesenjangan dalam realitanya dapat menimbulkan perasaan tidak puas.

3) Jenis kelamin

c. Faktor-faktor luar yang berhubungan dengan:

- 1) Keadaan keluarga karyawan, seperti bantuan kesehatan keluarga, asuransi kesehatan keluarga, gaji pensiun dan sebagainya. Karyawan yang menghidupi keluarganya dengan cukup akan merasa puas dalam pekerjaannya.
- 2) Rekreasi, kesempatan rekreasi perlu dilakukan perusahaan untuk mengatasi kejenuhan karyawan, sehingga karyawan dapat kembali memberikan kinerja yang baik setelah rekreasi.
- 3) Pendidikan, diperlukan sebagai tindakan peningkatan kompetensi karyawan, karena seiring berkembangnya zaman, teknologi dan ilmu pengetahuan juga turut berkembang, sehingga kompetensi karyawan juga perlu dikembangkan, agar dapat memanfaatkan teknologi tersebut dan dapat bersaing dengan kompetisinya.

Menurut Robbins (2006), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya:

a. Kerja yang menantang secara mental.

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan *feedback* tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan

membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

b. Penghargaan yang sesuai.

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

c. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.

d. Kolega yang suportif.

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

Job satisfaction dapat dilihat dari lima dimensi, yaitu (Luthans, 2008):

- a. *The work itself*, yaitu sejauh mana pekerjaan memberi individu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

- b. *Pay*, yaitu jumlah remunerasi finansial yang diterima dan sejauh mana hal ini dipandang setara dengan apa yang dilihat orang lain dalam organisasi.
- c. *Promotion opportunities*, yaitu kemungkinan untuk kemajuan dalam organisasi.
- d. *Supervision*, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e. *Co-workers*, yaitu tingkat dimana rekan kerja secara teknis mahir dan mendukung secara sosial.

2.5. Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

2.5.1. Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir. Daya tarik ini timbul karena *employee engagement* berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kenyataannya, meskipun terdapat banyak pendapat mengenai faktor yang termasuk dalam *employee engagement*, masih terdapat kekurangjelasan definisi dan pengukuran dari *employee engagement* (Robertson dan Cooper, 2010).

Kebanyakan *employee engagement* didefinisikan sebagai komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi (Richman, 2006) atau sejumlah usaha melebihi persyaratan pekerjaan (*discretionary effort*) yang ditunjukkan oleh karyawan dalam pekerjaannya (Frank *et al.*, 2004). Karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan akan berkomitmen secara emosional dan intelektual terhadap perusahaan serta akan memberikan usaha terbaiknya melebihi apa yang dijadikan target dalam suatu pekerjaan.

Menurut Gibbons (dalam Hughes dan Rog, 2008) *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya. Hubungan yang baik dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, organisasi tempat dimana dia bekerja, manajer yang menjadi atasannya dan memberikan dukungan dan nasehat, atau rekan kerja yang saling mendukung membuat individu dapat memberikan upaya terbaik yang melebihi persyaratan dari suatu pekerjaan.

Kahn dalam Saks (2006) mendefinisikan *personal engagement* sebagai : “*the harnessing of organizational members’ selves to their work roles; in engagement, people employ and express themselves physically, cognitively, and emotionally during role performances*”. (Karyawan secara sadar mengikat dirinya dengan pekerjaannya, dan ketika mereka sudah terikat maka mereka memperkerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif dan emosional selama pelaksanaan pekerjaannya).

Robinson *et al.* (dalam Robertson dan Cooper, 2010) memberikan definisi *engagement* sebagai sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi dan nilai perusahaan. Seorang karyawan yang terikat (*employee engaged*) memiliki kesadaran terhadap bisnis, dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk keuntungan organisasi. Kesadaran bisnis yang dimiliki oleh karyawan akan membuatnya memberikan upaya terbaik mereka dalam meningkatkan kinerja mereka. Mereka sadar bahwa kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja mereka.

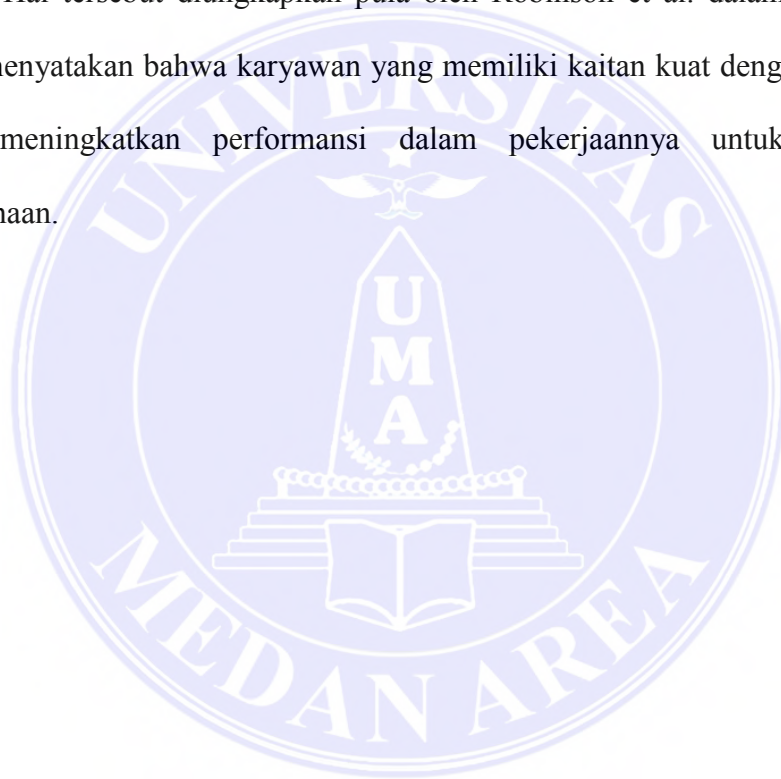
2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Maslach *et al.* dalam Saks (2006) terdapat enam hal yang mempengaruhi *engagement* : beban kerja, kontrol, *rewards* dan *recognition*, dukungan komunitas dan sosial, keadilan yang diterima, dan nilai. Mereka berpendapat bahwa *job engagement* berhubungan dengan beban kerja yang seimbang (*sustainable workload*), kebebasan memilih dan mengendalikan, upah dan penghargaan yang pantas, komunitas kerja yang mendukung, kewajaran (*fairness*) dan keadilan (*justice*), serta pekerjaan yang berarti dan bernilai.

Hasil penelitian Saks (2006) menunjukkan, 6 faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan dengan perusahaannya, yaitu: (1) komunikasi dalam perusahaan, (2) kondisi kerja, (3) evaluasi dan pengembangan SDM, (4) ketentuan perusahaan, (5) *reward* dan *remunerasi* serta (6) layanan SDM dari perusahaan. Dikaitkan dengan konstruksi dan indikator keterikatan karyawan yang telah dijelaskan sebelumnya, survei di berbagai negara menunjukkan perbedaan faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan.

Kekuatan pendorong dibalik popularitas dari *employee engagement* bahwa terdapat dampak positif untuk organisasi (Saks, 2006). Dalam penelitian-penelitian terdahulu, seperti dikutip Saks (2006) Schaufeli dan Bakker (2004) serta Sonnentag (2003) menemukan *engagement* memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasi dan memiliki hubungan negatif dengan *intention to quit* dan dipercaya juga berhubungan dengan kinerja dan perilaku peran ekstra (*extra-role behaviour*), yang sering juga disebut sebagai perilaku anggota organisasi atau *Organization Citizenship Behaviour (OCB)*.

Manfaat dari *employee engagement* diungkapkan oleh Siddhanta dan Roy (2010) yang menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya *employee engagement* yang tinggi. Hal tersebut diungkapkan pula oleh Robinson et al. dalam Little (2006) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*), berdasarkan keterjangkauan pengumpulan data, yaitu di kebun-kebun kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong.

Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, mulai bulan Februari 2019 sampai dengan bulan April 2019.

3.2. Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode observasi (*survey*) dan pengamatan di lapangan. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif studi literature untuk data sekunder dan analisis kuantitatif untuk data primer yang diperoleh dengan instrument penelitian berupa daftar pertanyaan dan wawancara.

Pada penelitian ini, variabel diukur dengan penskoran skala Ordinal (1-5) sebagai berikut :

Sangat setuju	skor 5
Setuju	skor 4
Kurang setuju	skor 3
Tidak setuju	skor 2
Sangat tidak setuju	skor 1

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan dari unit atau obyek analisa yang ciri-ciri karakteristiknya hendak diduga. PT. Langkat Nusantara Kepong mengusahakan 8 (delapan) unit kebun yang tersebar di Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Dari 8 kebun tersebut dipilih secara acak sebanyak 4 kebun sebagai kebun sampel, yaitu: Kebun Bekiun, Maryke, Gohor Lama, dan Basilam. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada 4 kebun tersebut, sebanyak 1.353 orang.

3.3.2. Sampel

Teknik sampling yang dipilih adalah *proporsional random sampling* yaitu, proses memilih satuan sampling dari populasi diambil secara proporsional sehingga setiap satuan sampling dalam populasi memiliki keterwakilan untuk diambil sebagai sampel. Pertimbangan memilih proporsional random sampling adalah variabel yang akan diteliti keadaannya relatif homogen yaitu karyawan perkebunan kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong.

Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2008), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

e = kesalahan yang ditolerir .

Kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan sebesar 10%.

Dari rumus tersebut di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{1.353}{1 + (1.353) (0,1)^2}$$

$n = 93,11$ (dibulatkan menjadi 95 orang)

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 orang, dengan persebaran sebagai berikut:

Tabel 3.1. Sebaran Populasi dan Sampel Penelitian

No.	Kebun	Jumlah Karyawan (Populasi)	Sampel (Orang)
1	Bekiun	252	18
2	Meryke	373	26
3	Gohor Lama	373	26
4	Basilam	355	25
	Jumlah	1.353	95

Sumber: PT. Langkat Nusantara Kepong, 2018

Pemilihan sampel pada kelompok status karyawan dilakukan dengan metode *random sampling*.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data Primer

Data primer diperoleh melalui kuisioner dan wawancara langsung dengan para responden yaitu para karyawan sebagai objek penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari studi pustaka, pusat penelitian, jurnal ilmiah, badan statistik, hasil riset atau penelitian terdahulu dan sumber data lainnya.

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2009). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Banyak rumus yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas diantaranya adalah rumus Spearman Brown

$$r_{11} = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Ket :

r_{11} = nilai reliabilitas

R_b = nilai koefisien korelasi

Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,7 (cukup baik), di atas 0,8 (baik).

Pengukuran validitas dan reliabilitas mutlak dilakukan, karena jika instrument yang digunakan sudah tidak valid dan reliable maka dipastikan hasil penelitiannya pun tidak akan valid dan reliable. Sugiyono (2009) menjelaskan perbedaan antara penelitian yang *valid* dan *reliable* dengan instrument yang *valid* dan *reliable* sebagai berikut :

- Penelitian yang *valid* artinya bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Artinya, jika objek berwarna merah, sedangkan data yang terkumpul berwarna putih maka hasil penelitian tidak valid.
- Sedangkan penelitian yang *reliable* bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Kalau dalam objek kemarin berwarna merah, maka sekarang dan besok tetap berwarna merah.

3.5.2. Uji Normalitas

Penggunaan statistik parametrik harus memenuhi kriteria normalitas distribusi data, sebagaimana dinyatakan Sugiyono (2009), bahwa penggunaan statistik parametrik bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal. Apabila data tidak normal, maka teknik statistik parametris tidak dapat digunakan untuk alat analisis. Sebagai gantinya digunakan teknik statistik lain yang tidak harus berasumsi bahwa data

terdistribusi normal. Teknik statistik itu adalah Statistik Nonparametris. Untuk itu, sebelum peneliti akan menggunakan teknik statistik parametris sebagai alat analisisnya, maka peneliti harus membuktikan lebih dahulu apakah data yang akan dianalisis itu berdistribusi normal atau tidak.

Memperhatikan pernyataan Sugiyono tersebut di atas, maka sebelum menentukan teknik analisis yang akan digunakan, peneliti akan melakukan uji normalitas data terlebih dahulu. Apabila hasil uji normalitas data menunjukkan data berdistribusi normal, maka penulis menggunakan teknik analisis statistik parametrik. Sebaliknya apabila hasil uji normalitas menunjukkan data berdistribusi tidak normal, maka yang digunakan adalah teknik analisis statistik nonparametrik. Instrumen uji normalitas yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria normalitas yang digunakan adalah kriteria dari Santoso dan Tjiptono (2001) yaitu sebagai berikut :

- a) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, distribusi adalah tidak normal.
- b) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, distribusi adalah normal.

3.5.3. Analisis Deskriptif

Teknik analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel karakteristik pekerjaan (X_1), lingkungan kerja (X_2), kepuasan karyawan (X_3), dan tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) (X_4), serta semangat kerja karyawan (Y), dengan cara menghitung rata-rata (*mean*) dari masing-masing variabel penelitian.

Tabel 3.2. Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian

Rataan Skor	Penafsiran
4,21 – 5,00	Sangat Setuju/Sangat Baik/Sangat Tinggi
3,41 – 4,20	Setuju/Baik/Tinggi
2,61 – 3,40	Kurang Setuju/Cukup Baik/Cukup Tinggi
1,81 – 2,60	Tidak Setuju/Tidak Baik/Rendah
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah

3.5.4. Analisis Regresi

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Semangat kerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, kepuasan karyawan, dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) sebagai variabel bebas. Model regresi yang digunakan adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

\hat{Y} = Semangat kerja karyawan

a = intercept

b_1, \dots, b_4 = parameter koefisien regresi

X_1 = karakteristik pekerjaan

X_2 = lingkungan kerja

X_3 = kepuasan karyawan

X_4 = keterikatan karyawan (*employee engagement*)

e = error

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat, digunakan uji F dengan criteria uji sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$: maka terima H_1 atau tolak H_0

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$: maka terima H_0 atau tolak H_1

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, digunakan uji t dengan criteria uji sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: maka terima H_1 atau tolak H_0

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: maka terima H_0 atau tolak H_1

3.6. Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan pendekatan penelitian yang digunakan, variabel penelitian ini dapat diidentifikasi seperti dalam tabel berikut ini:

Tabel. 3.3. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Karakteristik pekerjaan (X_1)	<ul style="list-style-type: none"> • Variasi keterampilan • Identitas tugas • Signifikansi tugas • Otonomi • Umpan balik 	Ordinal Likert 1-5
Lingkungan kerja (X_2)	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi tempat kerja • Fasilitas kerja • Keamanan kerja • Hubungan kerja. 	Ordinal Likert 1-5
Kepuasan karyawan (X_3)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap penghargaan • Kepuasan terhadap situasi kerja • Kepuasan terhadap supervisi dan manajemen • Kepuasan terhadap komunikasi • Kepuasan terhadap kebijakan perusahaan • Kepuasan terhadap pekerjaan 	Ordinal Likert 1-5
Keterikatan karyawan (X_4)	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi • Kondisi kerja • Evaluasi dan pengembangan SDM • Ketentuan perusahaan • Reward dan remunerasi • Layanan SDM 	Ordinal Likert 1-5
Semangat kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Kegairahan bekerja • Kualitas untuk bertahan • Kekuatan melawan frustrasi • Semangat kerja kelompok 	Ordinal Likert 1-5

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

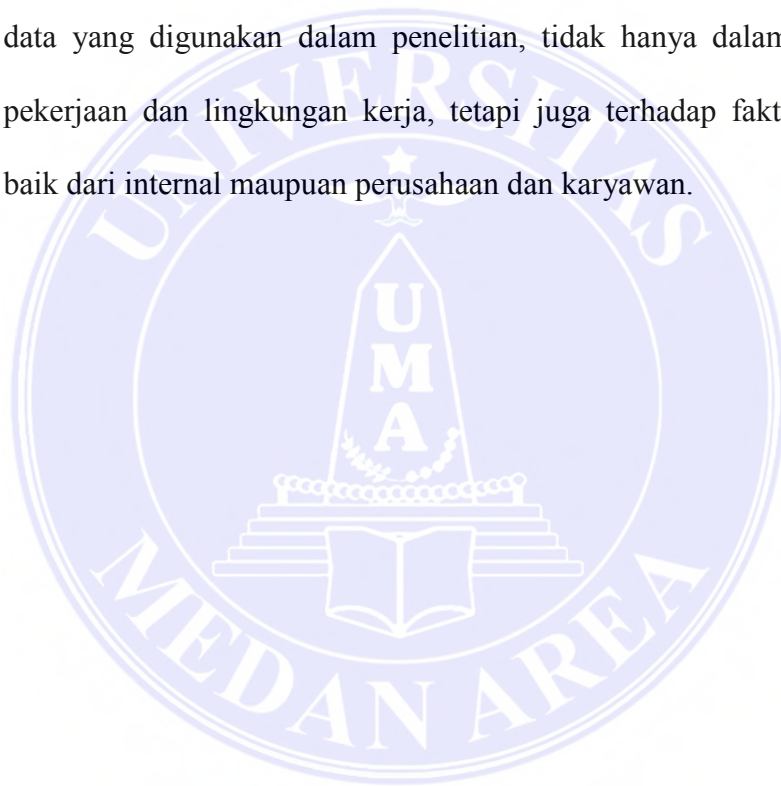
Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, kepuasan karyawan dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 70,3%.
2. Secara parsial, kepuasan karyawan sebesar 4,12% dan keterikatan karyawan sebesar 19,54% (*employee engagement*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan kebun kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong. Sedangkan karakteristik pekerjaan sebesar 0,16% dan lingkungan kerja sebesar 3,24% berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Nilai pengaruh yang paling tinggi adalah variabel keterikatan karyawan (*employee engagement*), artinya keterikatan karyawan (*employee engagement*) berpengaruh lebih dominan terhadap semangat kerja karyawan kebun kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong, dengan pengaruh sebesar 19,54%)

5.2. Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian, maka diberikan beberapa saran dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan, sebagai berikut:

1. Peningkatan kepuasan karyawan perlu dilakukan melalui perbaikan gaji, insentif dan tunjangan sehingga dapat memenuhi harapan karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan.
2. Semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan melakukan evaluasi terhadap variabel karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja.
3. Penelitian perlu dilakukan kembali dengan menyempurnakan teori dan data yang digunakan dalam penelitian, tidak hanya dalam karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja, tetapi juga terhadap faktor-faktor lain, baik dari internal maupun perusahaan dan karyawan.

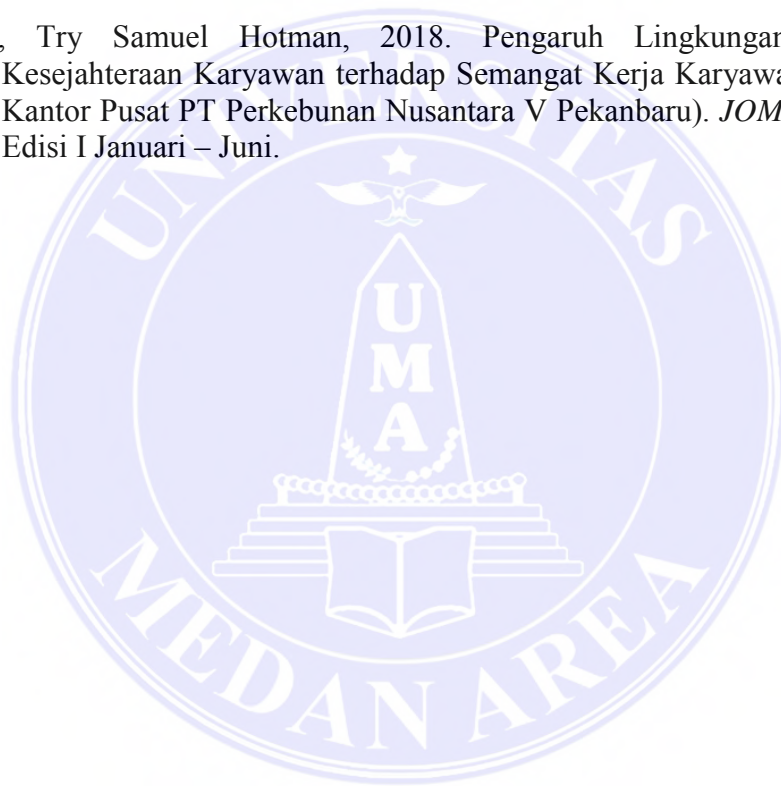


DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad, 2004. *Kepemimpinan efektif dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Liberty.
- Haid, Michael and Jamie Sims. 2012. *Employee Engagement Maximizing Organizational Performance. Right Management. Business and Talent Organization*. http://www.aon.com/human-capital-consulting/thought-leadership/compensation/report_global_trends_employee_engagement.jsp., akses 31/08/2016.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hughes, Julia Christensen dan Evelina Rog. 2008. *Talent Management, A Strategy for Improving Employee Recruitment, Retention, and Engagemen within Hospitality Organization*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 20, No.7, pp.743-757
- Lawi, Ansarullah, 2018. Strategi Peningkatan Employee Engagement Sebagai Upaya Menciptakan Kinerja Perusahaan yang Berkelanjutan. *Khazanah Ilmu Berazam, Open Journal System*. Volume 1, Nomor 1, Juni.
- Little, Beverly, and Little, Philip, 2006. *Employee Engagement: Conceptual Issues*. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*; 2006; 10, 1; ABI/INFORM Global pg. 111.
- Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: ANDI Offset.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masharyono, 2015. Pengaruh Job Characteristics terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survey pada Pegawai PNS di Lingkungan Disparbud Jabar). *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, Vol.3 No. 3.
- Mathis, R.L., dan J.K Jackson.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan 2, Terjemahan, Selemba Empat, Jakarta
- Moekijat. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung: Primer Jaya
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Noviyanti, Putu, 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Sumberkima di Kecamatan Gerokgak Tahun 2015. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*, Volume: 5 Nomor: 1.
- Pasaribu, Panca Dharma, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Jaya Karya Pekanbaru. *JOM Fisip*. Vol. 4 No. 1 – Februari.
- Pattanayak, Biswajeet. 2002. *Human Resource Management*. Second Printing, New Dhelhi: Prentice-Hall of India Private Limited.
- Pratama, Fikrian Hamdila, 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak. *JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1 (Februari).
- Richman, A. 2006. 'Everyone wants an engaged workforce how can you create it?' *Workspan*, Vol 49, pp36-39
- Robbins, Stephen P. 2008. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- _____, 2006, *Organizational Behavior: Contemporary Issues in Leadership*, 13th Edition, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Robertson, Ivan T. dan Cary L. Cooper. 2010. *Full Engagement : The Integration of Employee Engagement and Pshycological Well-Being*. *Leadership & Organizational Development Journal*, Vol. 31, No.4, 324-336.
- Saks, A. M. 2006. *Antecedents and Consequences of Employee Engagement*. *Journal Managerial Psychology*, Vol. 21, No.7.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 1992, *Psikologi Lingkungan*, Jakarta: PT Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Siddhanta, Abhijit dan Roy, Debalina. 2010. *Employee Engagement – Engaging the 21st century workforce*. *Asian Journal of Management Research*. Online Open Access Publishing platform for Management Research. www.ipublishing.co.in/ajmrvol1no1/sped12011/AJMRSP1015.pdf, diakses 22/03/2019.

- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-3. Yogyakarta : STIE YKPN
- Santoso, Singgih dan Tjiptono. 2001. Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Sugiyono, 2009. Metode penelitian kualitatif kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein, 2008. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zagoto, Try Samuel Hotman, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru). *JOM Fisip*. Vol. 5: Edisi I Januari – Juni.





PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG

Jl. Binjai - Kuala
Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara.
Kode Pos Binjai 20762
Telp : 061 - 7720-0717

SURAT KETERANGAN

No : 188 / DRB / LNK / VI / 2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ir. Zulham
Jabatan : Group Manager
Alamat : PT. Langkat Nusantara Kepong

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Radinal Mukhtar Hasibuan
NPM : 17182014
Universitas : Universitas Medan Area

Adalah benar telah melakukan penelitian dalam penulisan tugas akhir yang berjudul :

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA KARYAWAN KEBUN KELAPA SAWIT PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG

Sejak bulan Februari 2019 sampai dengan bulan April 2019, dan telah pula membahas materi hasil penelitian dengan kami.

Padang Brahrang, 27 Juni 2019

PT. Langkat Nusantara Kepong


Ir. Zulham A1
GROUP MANAGER
Group Manager

KUESIONER PENELITIAN

A. Judul Penelitian : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA KARYAWAN KEBUN KELAPA SAWIT PT LANGKAT NUSANTARA KEPONG

B. Identitas Responden

- 1) No. Responden :
- 2) Umur : tahun
- 3) Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
- 4) Pendidikan Terakhir : a. SMP b. SMA c. Diploma d. S1 e. S2
- 5) Jabatan saat ini :
- 6) Lama bekerja di perusahaan :
 - a. 1 s/d 5 tahun
 - b. 6 s/d 10 tahun
 - c. 11 s/d 15 tahun
 - d. \geq 16 tahun
- 7) Status perkawinan : a. Menikah b. Belum Menikah

C. Petunjuk Isian/Jawaban

Pada kesempatan ini saya, memohon kesediaan Bapak/Ibu yang telah terpilih sebagai responden untuk dapat mengisi dan menjawab kuesioner penelitian ini. Kebenaran dan kualitas jawaban responden sangat diperlukan agar diperoleh data-data yang akurat dan obyektif. Semua jawaban hanya akan digunakan untuk penulisan tesis dan segala kerahasiaan data responden beserta jawabannya dijamin oleh peneliti.

Atas bantuan dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian : Berilah tanda X pada jawaban yang anda pilih

5 berarti sangat baik, sangat setuju

4 berarti baik, setuju

3 berarti cukup baik, cukup setuju

2 berarti kurang baik, kurang setuju

1 berarti tidak baik, tidak setuju

D. Pernyataan

1. Karakteristik Pekerjaan

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Pekerjaan yang dilakukan saat ini terperinci dengan baik					
2.	Karyawan dapat memahami tugas dan pekerjaan masing-masing sesuai dengan deskripsi yang diberikan perusahaan					
3.	Uraian tugas jelas pada masing-masing bidang pekerjaan					
4.	Rutinitas pekerjaan di dalam perusahaan adalah penting					
5.	Pekerjaan yang ada saat ini melibatkan sejumlah keterampilan					
6.	Prosedur pekerjaan ditentukan sesuai dengan kemampuan karyawan dan karakteristik pekerjaan itu sendiri					
7.	Perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dalam bekerja					
8.	Karyawan bebas melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya					
9.	Setiap unit kerja memiliki otonom secara substansial terhadap pekerjaan					
10.	Setiap unit kerja leluasa dalam membuat schedule dan prosedur pelaksanaan pekerjaan					
11.	Karyawan memiliki informasi yang penting tentang kondisi kerja yang dihadapi					
12.	Karyawan mengetahui seberapa baik pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan					

2. Lingkungan Kerja

No.	Indikator	1	2	3	4	5
1.	Kenyamanan tempat kerja					

2.	Kondisi lapangan tempat kerja					
3.	Kebersihan tanaman atau areal perkebunan					
4.	Kondisi jalan panen untuk mendukung pelaksanaan kerja					
5.	Hubungan kerja dengan atasan					
6.	Hubungan kerja dengan sesama karyawan					
7.	Kondisi sarana dan prasarana kerja untuk mendukung pelaksanaan panen					
8.	Suasana kerja pemanenan					
9.	Komunikasi dengan bidang kerja yang lain					
10.	Dukungan pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan					

3. Kepuasan Karyawan

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan					
2.	Kepuasan atasan terhadap pekerjaan bawahan					
3.	Kepuasan terhadap sistem premi yang berlaku di unit usaha					
4.	Promosi karyawan telah dilakukan secara objektif					
5.	Ketertanggung pelaksanaan pekerjaan karyawan kepada atasan					
6.	Keyakinan karyawan terhadap atasan					
7.	Hubungan karyawan dengan teman sekerja di unit usaha					
8.	Kepuasan terhadap hasil pekerjaan teman sekerja					
9.	Kepuasan karyawan terhadap posisi penugasan di perusahaan					
10.	Kepuasan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja					
11.	Kepuasan karyawan terhadap fasilitas yang disediakan perusahaan					
12.	Kepuasan karyawan terhadap komunikasi sesama karyawan					

4. Keterikatan Karyawan

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang memadai bagi karyawan					
2.	Perusahaan secara konsisten mampu memberikan hak-hak karyawan tepat waktu					
3.	Terdapat kehangatan hubungan personal antara atasan dengan bawahan maupun antar rekan kerja					
4.	Koordinasi antar bidang/unit kerja di perusahaan berjalan lancar.					
5.	Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas/proyek penting di bidang/unit kerja masing-masing					
6.	Perusahaan memberikan toleransi terhadap kebhinekaan dalam suku, agama dan ras.					
7.	Adanya sikap saling menghargai diantara karyawan perusahaan					
8.	Adanya kerjasama diantara individu maupun antar unit kerja yang terkait di perusahaan					
9.	Atasan mampu membentuk dan membina kerja sama antar karyawan di unit kerja yang dipimpinnya					
10.	Perusahaan memberikan kebebasan karyawan mencari metode penyelesaian kerja yang lebih efisien					
11.	Karyawan selalu mengusahakan terciptanya tempat kerja yang nyaman, rapi dan bersih sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan					
12.	Kebersediaan membantu rekan kerja demi tercapainya tujuan bidang/unit kerja					

5. Semangat Kerja

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Berangkat kerja selalu dengan hati yang mantap					
2.	Memikirkan cara agar hasil kerja yang menjadi tanggung jawab saya menjadi lebih baik					
3.	Tidak terlintas dalam pikiran untuk pindah					

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
	kerja ke tempat lain					
4.	Puas bila pekerjaan selesai tepat waktu					
5.	Karyawan menyenangi pekerjaan di perusahaan					
6.	Percaya bahwa rekan kerja memahami saya					
7.	Dapat memahami dan cocok dengan rekan kerja dalam unit kerja saya					
8.	Menghayati pekerjaan saat ini					
9.	Datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan					
10.	Bangga bekerja di perusahaan ini					

