

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka akan dijelaskan beberapa pengertian dari spesifikasi pekerjaan, loyalitas kerja, dan semangat kerja yang artinya akan berkaitan satu sama lain terhadap kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.1 Spesifikasi Pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan merupakan uraian mengenai persyaratan tentang suatu pekerjaan atau standar minimal yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan harus dimiliki oleh karyawan untuk menduduki jabatan/ pekerjaan tertentu dalam sebuah perusahaan.

Menurut Dr. H. Malayu s.p Nasution (2017) spesifikasi pekerjaan/ job specification adalah uraian kualitas persyaratan minimum pekerja dalam melakukan suatu jabatan, yang dapat diterima serta menjalankannya dengan baik. Spesifikasi pekerjaan menggambarkan tanggungjawab pekerjaan dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan karena dengan adanya standar minimal yang dimiliki diharapkan perusahaan dapat memiliki karyawan yang bagus.

Spesifikasi pekerjaan berisikan kualifikasi persyaratan mengenai suatu jabatan seberapa besar tanggungjawab yang dipikul dalam sebuah pekerjaan dengan penjelasan rinci seperti informasi pekerjaan, gaji, tempat atau jabatan kerja, pendidikan, pengalaman, usia, jenis kelamin, ataupun skill khusus.

Dessler (Abdul Hakim, Irwan Noor 2017) spesifikasi pekerjaan merupakan tuntunan jabatan manusiawi berupa daftar berisikan keterampilan, pendidikan, kepribadian seta lainnya yang sesuai dengan analisis jabatan.

Veithzal Rivai (2017) mengatakan spesifikasi pekerjaan merupakan uraian keseluruhan kajian ringkasan informasi pekerjaan serta hal yang harus ada agar terlaksananya pekerjaan, yang merupakan hasil dari analisis berisikan tugas pokok pekerjaan. Uraian jabatan berisikan Jenis pekerjaan, Kewajiban dan wewenang, tingkat tanggungjawab, kriteria penilaian dan hasil, serta ruang lingkup pekerjaannya. Uraian pekerjaan ini digunakan untuk penentuan: ringkasan tugas dan pekerjaan, persetujuan, serta situasi kondisi pekerjaan.

Herman Sofyandi (2018) Berpendapat bahwa menyatakan spesifikasi pekerjaan adalah minimal Syarat bagi pekerja untuk memenuhi jabatan dengan kriteria seperti syarat umum: tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keahlian kerja, pengetahuan kerja, dan Persyaratan Khusus: Jenis kelamin, kondisi fisik, minat bakat, demosi, dan sebagainya.

Berdasarkan berbagai pengertian yang telah diuraikan di atas, inti yang dapat diambil menurut penulis adalah spesifikasi pekerjaan merupakan standar ukuran perusahaan dalam melakukan perekrutan karyawan yang sesuai dengan jabatannya. Dimana hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dalam menjalankan pekerjaan secara maksimal, dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.1.1 Tujuan Spesifikasi Pekerjaan

Pada dasarnya tujuan spesifikasi pekerjaan adalah membimbing pekerja dalam melaksanakan suatu jabatan. Doni Juni Priansa dalam buku perencanaan dan pengembangan SDM (2016:85) Menjelaskan beberapa tujuan dari spesifikasi pekerjaan diantaranya:

1. Menemukan Pekerja yang Prospektif

Spesifikasi pekerjaan dibutuhkan untuk mendapatkan pekerja yang sesuai dengan persyaratan jabatannya. Spesifikasi pekerjaan juga membantu perusahaan dalam hal penarikan dengan pengadaan standarisasi berupa pertanyaan wawancara yang dibutuhkan perusahaan.

2. Menggambarkan Calon Pekerja

Spesifikasi pekerjaan memberikan gambaran mengenai calon pekerja yang akan didapatkan, karena dalam job specification di jelaskan secara rinci mengenai jabatan tersebut. Spesifikasi pekerjaan juga merupakan kunci dari perekrutan pekerja apabila tersusun dengan baik maka pekerja yang didapatkan juga akan berkualitas.

3. Penggambaran Kompetensi Karyawan

Spesifikasi pekerjaan dapat dijadikan ukuran kemampuan dari karyawan berkenaan dengan pekerjaannya, Perusahaan bisa mengidentifikasi pekerjaan dan tugas yang tepat untuk sebuah jabatan.

4. Penyusunan Kompetensi

Perusahaan Menciptakan Kompetensi yang dibutuhkan oleh karyawan yang mampu membantu perusahaan dalam membangun kompetensi inti.

5. Panutan Calon Karyawan

Dengan telah ditetapkan spesifikasi pekerjaan maka para pegawai akan berusaha untuk menyesuaikan diri mereka dengan persyaratan yang ditetapkan agar mendapatkan pekerjaan yang diinginkan.

2.1.1.2 Manfaat Spesifikasi Pekerjaan

Menurut Doni Juni Priansa (2016:86) ada beberapa manfaat dari spesifikasi pekerjaan diantaranya, landasan dasar dalam *job evaluation*, acuan dalam melakukan *recruitment*, *placement*, dan *selection* bagi karyawan baru, pondasi standar penilaian kinerja karyawan, perencanaan perubahan dalam organisasi, dasar penilaian penyusunan alur promosi karyawan, penyederhanaan dalam rangka pengembangan program keselamatan kerja.

2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Spesifikasi Pekerjaan

Menurut Moekijat (2016) Faktor – Faktor yang mempengaruhi spesifikasi pekerjaan harus memuat:

1. Apa yang dilakukan: Berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Tanggung jawab: Berkaitan dengan bagaimana penanganan daripada tugas yang telah diberikan perusahaan dalam bekerja
3. Pelatihan, Pendidikan, serta Kecakapan yang diperlukan: Berkaitan dengan evaluasi dan pemahaman karyawan dalam bekerja.
4. Kondisi dimana jabatan tersebut berada: Hal ini berkaitan dengan spesifikasi Karyawan dalam bekerja.

5. Kualitas dan jenis Karyawan yang diperoleh: seberapa bisa karyawan tersebut dalam hal kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja.

Drs. H. Maluyo S.P Hasibuan dalam bukunya manajemen sumber daya manusia menjelaskan tahapan mengenai faktor utama dalam spesifikasi pekerjaan:

1. Penentuan tugas utama, perintah serta kegiatan kewajiban yang perlu di jalankan dalam pekerjaan.
2. Penilaian kemampuan, pengetahuan, kecakapan, karakteristik (kepribadian, ciri fisik, sikap terhadap pekerjaan, mental) dsb, yang nantinya diperlukan atau dapat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam bekerja di perusahaan.

Dengan adanya serangkaian kriteria tersebut maka akan menghasilkan hal-hal berupa, deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan, dan klasifikasi pekerjaan. Klasifikasi pekerjaan digolongkan berdasarkan tingkat tanggung jawab, jenis pekerjaan, serta aktivitas utama yang diawasi oleh pengawasan eksternal, keadilan penggajian, dan efisiensi. Spesifikasi pekerjaan berhubungan dengan perencanaan karyawan yang dibutuhkan untuk menempati jabatan kerja serta tujuan perusahaan agar maksimal dalam pencapaiannya.

2.1.1.4 Indikator Spesifikasi Pekerjaan

Menurut teori Doni Juni Priansa (2016), spesifikasi pekerjaan dapat diuraikan menjadi beberapa pilar:

1. Keterampilan

Dibutuhkan keterampilan yang beragam untuk menyelesaikan pekerjaan yang bermacam-macam pula.

2. Kemampuan

Berkaitan dengan kebiasaan karyawan seperti pencapaian, pengalaman, pemahaman terhadap pekerjaan yang akan dilakukan, serta hal-hal mendukung yang dapat membantu karyawan bekerja secara maksimal.

3. Kepribadian

Merujuk pada sikap, perilaku serta pemahaman karyawan terhadap dirinya sendiri yang membuat dirinya merasa senang dan timbul kemauan untuk bekerja secara optimal.

4. Pengetahuan (*Knowledge*)

Terapan ilmu yang dimiliki seorang karyawan untuk mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar serta maksimal.

5. Minat

Antusiasme seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya, menurut Hasibuan Malayu s.p (2017) terdapat 9 indikator dari spesifikasi pekerjaan diantaranya:

1. Tingkat Pendidikan dan Pekerjaan: Yang dimaksudkan disini adalah tingkat kemampuan pemikiran sebagai bahan evaluasi pembelajaran terhadap tugas dan tanggung jawab yang nantinya dapat dipakai dalam menghadapi permasalahan pekerjaan.
2. Jenis Kelamin: Dalam hal ini jenis kelamin digunakan sebagai penyesuaian dalam pembagian dan pencapaian tujuan perusahaan.

3. Kondisi Fisik Karyawan: Ini merupakan indikator penting dalam spesifikasi pekerjaan karena keadaan kesehatan karyawan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
4. Pengetahuan dan Kecakapan Kerja: Perpaduan antara kemampuan yang diperoleh dari pengalaman atau ilmu akademik untuk menghadapi berbagai situasi yang dapat timbul dalam bekerja.
5. Rentan Usia Pekerja: Bertujuan untuk menentukan masa produktivitas karyawan dalam bekerja serta penentuan usia pension.
6. Status Pernikahan: Hal ini untuk menangani hal permasalahan rumah tangga dan pekerjaan agar tidak tercampur yang dapat menghambat pekerjaan.
7. Minat Kerja Karyawan: Keinginan bekerja serta cinta terhadap pekerjaan yang menumbuhkan minat karyawan dalam bekerja.
8. Keadaan Psikologi (Emosi dan Temperamental): Efektifitas individu dalam menghadapi suatu persoalan atau permasalahan.
9. Pengalaman dalam bekerja: Yang dimaksudkan apakah karyawan sudah pernah bekerja di bidang yang serupa sebelumnya atau adanya kemiripan sehingga mengefisienkan karyawan dalam memahami pekerjaannya.

Pemaparan indikator Spesifikasi Pekerjaan di atas dimaksudkan agar tercapainya kesesuaian karyawan terhadap apa yang sedang dibutuhkan perusahaan agar lebih mudah pendeskripsian dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan indikator spesifikasi pekerjaan menggunakan sub dimensi menurut Pattisahusiwa dalam Rizky Dwi Amanda (2017) adalah pendidikan dan kompetensi dimana:

Pendidikan serta pelatihan memiliki 3 (tiga) unsur yang mengikutinya

1. Kesesuaian karyawan dengan latar belakang pendidikannya, dimaksudkan disini adalah pendidikan yang sesuai memegang peranan penting dalam pemenuhan tanggung jawab kerja karyawan dan nantinya karyawan akan mudah menerima dan mengerti dengan pekerjaan yang akan di lakukan nantinya
2. Kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pekerjaan karyawan yang dimiliki, hal ini dimaksudkan agar karyawan yang bekerja lebih mudah beradaptasi dan mengerti secara penuh mengenai beban dan tanggung jawab untuk nantinya dapat dengan mudah menangani dengan pekerjaan yang nantinya akan di hadapinya.
3. Efektivitas pelatihan dalam menunjang pekerjaan, ini adalah pemberian pengetahuan serta ilmu yang sesuai dalam pekerjaannya serta evaluasi dalam pemikiran bagaimana seorang karyawan menghadapi permasalahan dalam bekerja sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien, dan maksimal.

Dalam kompetensi terdapat 8 (delapan) unsur yang menjabarkannya yaitu:

1. Kesesuaian pekerjaan dengan pengetahuannya: artinya pekerjaan berkesinambungan dengan apa yang telah dipelajari karyawan sehingga bekerja merupakan penerapan ilmu yang telah dimiliki dan dipelajari sebelumnya.

2. Kesesuaian pekerjaan dengan keahliannya: dalam pekerjaan penyesuaiannya berkenaan dengan keahliannya yang bersifat khusus, fokus dalam menjalankannya dan memerlukan waktu cukup lama untuk menguasainya sehingga menjadi ahli.
3. Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan: yang dimaksudkan disini adalah kesesuaian karyawan dalam menuangkan ide kreatifitas, pikiran, dan akal nya dalam bekerja sehingga muncul inovasi atau kenyamanan dalam bekerja.
4. Kesesuaian pekerjaan dengan minat: penyesuaian minat dilakukan untuk menciptakan rasa senang dan cinta terhadap pekerjaan sehingga dapat melakukannya dengan maksimal.
5. Pengetahuan yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif: Ilmu yang telah dimiliki sebelumnya dapat membantu pekerjaan lebih optimal.
6. Keahlian yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif: Kemampuan yang telah dimiliki sebelumnya dapat diimplementasikan ke pekerjaan sehingga karyawan mudah beradaptasi dengan pekerjaannya yang dan ditempat baru.
7. Keterampilan yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif: Maksudnya penuangan Kreatifitas, ide pemikiran yang selanjutnya dapat menghasilkan inovasi bagus atau hal-hal yang dapat membuat tujuan perusahaan tercapai.
8. Minat yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan secara efektif: Rasa cinta dan senang terhadap pekerjaannya dapat menjadikan karyawan lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan pemaparan indikator spesifikasi pekerjaan di atas tujuan adalah adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan kriteria-kriteria tersebut merupakan hal yang dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat terwujud dengan lancar.

2.1.2 Loyalitas Kerja

Loyalitas memiliki kata dasar loyal dalam bahasa Perancis kuno yang jika diartikan adalah mutu dari sikap setia. Pendefinisian dari loyal itu sendiri adalah tindakan memberikan dukungan, kepatuhan yang teguh, serta konsistensi terhadap suatu hal, sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) loyalitas adalah berarti patuh dan setia. Loyalitas kerja adalah Kemauan karyawan dalam mencurahkan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, waktu, untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan dan mampu menjaga rahasia perusahaan sebaik-baiknya serta tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan selama karyawan tersebut masih bekerja di bawah naungan perusahaan dan berstatus sebagai karyawan Sudimin dalam Piki (2016).

Menurut Siswanto (2017) Loyalitas merupakan tekat kesanggupan menanti, melakukan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan sadar dan tanggungjawab.

Stephen P. Robbins dan Marry Coulter (2016) berpendapat bahwa kemauan atau kesediaan seseorang dalam melindungi, penyelamatan fisik, dan perasaan seseorang, itu yang dinamakan loyalitas.

Hasibuan Malayu s.p (2017), kesetiaan dicerminkan dengan karyawan bersedia menjaga dan membela perusahaan baik di dalam perusahaan maupun saat tidak bertugas dari orang-orang yang mengancam tidak bertanggung jawab

terhadap perusahaan. Sedangkan Meyer dan Hescovits berpendapat bahwa loyalitas adalah keadaan psikologi yang sifatnya mengikat untuk setia.

Steers dan Porter dalam Nitisemito (2016) menurut mereka loyalitas merupakan sikap patuh setia kepada perusahaan atau sejauh mana mereka dapat mengidentifikasi tempat mereka bekerja dengan menunjukkan sikap dan keinginan bekerja serta berusaha sebaik-baiknya, Loyalitas dimana karyawan tersebut menetapkan dirinya untuk terus bekerja di perusahaan tersebut apabila tidak melakukan kesalahan yang fatal.

Stephen P. Robbins dan Marry Coulter (2016) berpendapat bahwa loyalitas berkaitan dengan seberapa tingkat kepercayaan rasa ingin melindungi dan menjaga kedudukan seseorang. Jika seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan tinggi terhadap sesuatu maka mereka rela berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Jadi Loyalitas berkaitan erat dengan tingkat kepercayaan seorang karyawan. Semakin tinggi seseorang percaya terhadap sesuatu (dalam hal ini perusahaannya) maka semakin tinggi pula loyalitasnya terhadap perusahaan.

Menurut Nitisemito (2016) Loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan gairah dan tanggung jawab kerja. Untuk menciptakan loyalitas karyawan maka perusahaan perlu menciptakan fisi rasa yang sama dengan para karyawan yang membuat memiliki perasaan yang sama dengan perusahaan. Dengan adanya perasaan tersebut maka kemajuan perusahaan akan di rasakan bersama.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas terdapat kesamaan bahwa Loyalitas Kerja itu bermakna kesetiaan, kepatuhan, kesesuaian, rasa senasib dan memiliki perusahaan, serta melakukan segalanya yang terbaik untuk memajukan dan mewujudkan tujuan perusahaan semaksimal mungkin rela berkorban dan melakukan apapun itu. Loyalitas kerja tercipta dari kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya, merasa perusahaan bagian dari dirinya sehingga tidak ada niatan menghancurkan perusahaan melainkan memajukan perusahaan dengan rasa cinta terhadap pekerjaan serta perstasi citra baik yang berusaha diciptakan.

2.1.2.1 Aspek Loyalitas Kerja

Menurut Steers and Porter dalam M Guntur (2017), aspek loyalitas kerja bertitik berat kepada alasan yang kuat untuk menjadi anggota tetap perusahaan serta semaksimal mungkin berkeinginan melakukan hal yang terbaik atau sebaik-baiknya bagi perusahaan dan memiliki tingkat kepercayaan penuh terhadap apa saja yang telah dikatakan oleh perusahaan. mereka menetapkan aspek loyalitas kerja dengan pemaparan sebagai berikut:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, Hal ini berkenaan dengan kesesuaian seorang karyawan apakah memiliki kesamaan dan kecocokan dari visi misi serta tujuan perusahaan tempat ia bekerja.
2. Kepercayaan penuh terhadap serta menerima sesuatu yang penuh dari nilai-nilai perusahaan, kepastian kepercayaan yang didapat dari perusahaan dan diterima oleh karyawan seutuhnya dalam hal penerapan pekerjaannya.
3. Keinginan untuk memberikan pelayanan maksimal terhadap perusahaan, adanya kesamaan visi misi perusahaan dengan keinginan individu karyawan

dalam menjalankan perusahaannya maka akan timbul perasaan suka yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan yang maksimal.

Siswanto dalam (Nitisemito, 2016) mengatakan aspek loyalitas kerja karyawan dilihat dari seberapa giat dalam melakukan sebuah pekerjaan dengan penilaian seperti ketaatan karyawan terhadap peraturan, bertanggung jawab, serta antusiasme terhadap pekerjaannya. ketaatan digambarkan dengan tekak kuat, kesanggupan seorang karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan, patuh terhadap perintah perusahaan dan tidak melanggarnya dengan kondisi apapun. tanggung jawab kerja merupakan sejauh mana karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal, sadar sepenuhnya dengan dampak atau akibat yang akan ditimbulkan dari pekerjaannya yang membutuhkan tanggung jawab besar bagi perusahaan lalu melahirkan sikap loyalitas terhadap perusahaan.

Hasibuan Malayu s.p. (2017) menyatakan ada beberapa aspek loyalitas kerja berekenaan dengan kewajiba, tanggung jawab, kepatuhan, pengabdian, serta kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. beberapa aspek tersebut diantaranya:

1. Rasa tanggung jawab yang tinggi, ketika seorang karyawan telah memiliki loyalitas terhadap perusahaan maka akan timbul perasaan tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya di perusahaan.
2. Ketaatan dan Kepatuhan, karyawan dengan loyalitas akan selalu taat terhadap peraturan perusahaan. sejalan dengan pengertian loyalitas taat dan patuh

muncul dari pemahaman karyawan bahwa peraturan dibuat untuk ditaati agar perusahaan dapat berjalan dengan baik.

3. Pengabdian terhadap perusahaan, adanya rasa kebersamaan, rasa memiliki perusahaan bersama, rasa menjaga dan bertanggung jawab untuk bersama-sama meraih tujuan perusahaan dengan maksimal.
4. Kesanggupan Karyawan dalam menjalankan kerja, Ketika karyawan dengan sukarela bekerja sama dengan karyawan lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan bersama itulah yang dinamakan Loyalitas.

Syadam dalam Aldrianto Muhammad (2016), berpendapat bahwa loyalitas adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab, dimana ini adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tepat waktu, dan berani mengambil resiko perubahan yang lebih baik. Mementingkan perusahaan ketimbang dirinya ataupun sekelompok orang dan semata-mata hanya ingin memajukan perusahaan.
2. Ketaatan dan kepatuhan, Hal ini berkaitan dengan kesetiaan seseorang terhadap peraturan perusahaan. Karyawan menafsirkan peraturan sebagai sesuatu yang wajar lalu menjadikannya patokan ataupun motivasi dalam bekerja di perusahaan.
3. Pengabdian karyawan secara maksimal memberikan ide dan pemikiran demi kemajuan perusahaan.
4. Kejujuran Tulus Ikhlas dan Sikap setia yang ditunjukkan dalam ketekunan bekerja.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Loyalitas Kerja

Steers dan potter dalam M. Guntur (2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja antara lain:

1. Karakteristik Pribadi: Pencakupan loyalitas kerja dapat ditentukan berdasarkan umur, lamanya bekerja, serta tujuan utama karyawan tersebut dalam bekerja. Maka dari itu semakin lama karyawan tersebut bekerja dalam sebuah perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan, akan tetapi terdapat hal-hal yang dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan misalnya tingkat pendidikan, semakin tinggi pendidikan karyawan maka mereka mencari pekerjaan yang sesuai dengan pendidikannya dan cenderung berpindah tempat kerja.
2. Karakteristik Pekerjaan: Hal yang berkaitan dengan karakteristik kerja adalah stress dan beban kerja, tantangan kerja, kesempatan dan kemampuan berinteraksi, *feedback* tugas, penggolongan tugas, serta kecocokan pekerjaan dengan karyawan.
3. Pengalaman yang telah di dapatkan di perusahaan, berkaitan dengan sifat-sifat baik yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan seperti pemenuhan pekerjaan dengan baik, adanya rasa aman, dan adanya rasa puas yang timbul dalam mengerjakan pekerjaan di perusahaan.
4. Karakteristik Desain perusahaan, dilihat dari formalitas perusahaan, tingkat keikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan, menunjukkan berbagai asosiasi dalam bekerja.

Sedangkan Sasmitaningrum (2017) Menyebutkan loyalitas kerja tumbuh berdasarkan faktor-faktor karakteristik individunya seperti: Usia, jenis kerja, seberapa lama dia bekerja, tingkat pendidikan, ras, dan Sifat kepribadiannya, keadaan pekerjaannya seperti tantangan kerja, stres dan beban kerja, serta interaksi sosial.

Selanjutnya, Henry Simamora (2016), Berpendapat faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja terbagi ke dalam 3 bagian diantaranya: 1) hal-hal utama yang umum misalnya: gaji, bonus, promosi karier, serta fasilitas lengkap yang dimiliki perusahaan. 2) Faktor kepribadian dan emosional seperti perasaan senang atau kebebasan mengekspresikan diri seperti: Pekerjaan dan tantangan, lingkungan kerja yang bersahabat, perasaan aman dan nyaman untuk bekerja jangka panjang, pemimpin yang berkarisma serta karyawan yang *responsible*, budaya perusahaan, penghargaan yang di apresiasi dalam bekerja. 3) faktor spiritual, seperti ketersediaan tempat ibadah, sikap yang ditimbulkan dalam toleransi rohani, pemimpin yang religius, kesempatan dalam menjalankan ibadah.

2.1.2.3 Indikator Loyalitas Kerja

Menurut Sastrohadiwiry Siswanto dalam Lasnoto (2017), Indikator loyalitas kerja dibagi ke dalam beberapa poin utama seperti.

1. Tanggung jawab terhadap perusahaan

Dalam hal ini perusahaan memiliki dampak besar terhadap pekerjaan yang diberikan dikarenakan dalam aspek ini dinilai berdasarkan sejauh mana karyawan dalam memenuhi tanggung jawab kerjanya. Selanjutnya kesadaran

terhadap apa yang dilakukannya serta tanggungjawab resiko dari pekerjaan yang dilakukannya.

2. Taat terhadap peraturan

Menaati setiap kebijakan yang dibuat oleh perusahaan dengan pemahaman bahwa kebijakan ada untuk memperlancar tujuan perusahaan untuk dilaksanakan dengan baik oleh karyawan perusahaan. Dengan cara ini maka akan menimbulkan rasa disiplin kerja oleh karyawan yang berpengaruh terhadap keteraturannya pekerjaan serta tujuan perusahaan.

3. Rasa Memiliki

Adanya perasaan memiliki oleh karyawan terhadap perusahaan dimana tempat ia bekerja. Hal ini akan menimbulkan sikap taat berhati-hati dan tanggung jawab terhadap perusahaan sehingga ujungnya menimbulkan rasa Loyal terhadap perusahaan.

4. Kemauan untuk bekerjasama

Jika ada rasa ingin bekerjasama satu sama lain hal ini akan memicu kerja secara berkelompok yang akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan belum pernah dicapai sebelumnya apabila karyawan bekerja secara masing-masing.

5. Hubungan Pribadi satu sama lain

Karyawan dengan loyalitas yang tinggi akan memiliki fleksibilitas dalam bekerja dengan orang banyak. Pola hubungan pribadi ini diantaranya adalah hubungan sosial yang baik, harmonisasi dalam lingkungan kerja, situasi kerja dengan sugesti rekan kerja satu tim.

Berdasarkan aspek-aspek di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kesuksesan loyalitas kerja merupakan hubungan timbal balik antara perusahaan dan Karyawan dimana perusahaan memberikan hal-hal seperti fasilitas lengkap, rasa aman dalam bekerja, dan keamanan jangka panjang. Sedangkan dari pihak karyawan sendiri terjaganya hubungan harmonis antar individu sosial yang menjadi jaminan kenyamanan bekerja dalam jangka panjang.

Berikutnya Syadam dalam Aldrianto Muhammad (2016), Mengatakan indikator loyalitas kerja adalah sebagai berikut: 1) taat terhadap peraturan seperti menaati segala aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan, undang-undang dan ketentuan yang berlaku di tempat lingkungan bekerja, menaati perintah kedinasan, serta jam kerja yang berlaku dalam perusahaan. 2) Bertanggung jawab dalam hal apapun misalnya penyelesaian pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, memelihara fasilitas perusahaan dengan baik, mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin dengan meminimalisir kesalahan dalam bekerja, tidak mementingkan diri sendiri ataupun kepentingan kelompok, serta tidak mengkambing hitamkan kesalahan yang diperbuat kepada orang lain. 3) Jujur dalam bertugas, melakukan segala pekerjaan dengan ikhlas dan penuh kesungguhan tanpa ada paksaan, tidak menyalah gunakan wewenang yang telah diberikan dan melaporkan segalanya sejujurnya kepada atasan. 4) Menyumbangkan ide dan pemikiran secara sukarela kepada perusahaan.

2.1.3 Semangat Kerja

Nitisemito (2016), mengatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat lagi dengan harapan pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.

Sastro Hadiwiryo, Siswanto dalam Lasnoto (2017), semangat kerja adalah keadaan psikis mental seorang karyawan, perilaku individu dan kelompok tertentu yang menimbulkan rasa senang dalam diri dengan melakukan pekerjaannya serta konsekuensi dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasibuan Malayu s.p. (2017), semangat kerja berkaitan dengan keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta menerapkan disiplin untuk mencapai prestasi kerja demi kemajuan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Siagian (2016), semangat kerja diartikan sejauh mana karyawan tersebut bergairah dalam bekerja, senang bersemangat dalam menjalankan kegiatan, tugas, dan tanggung jawab di kantor. Siagian juga mengatakan bahwa semangat kerja berkaitan dengan, Disiplin, tepat waktu, pemenuhan target kerja, serta tanggung jawab yang diberikan pegawai.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih bergairah sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja sendiri mengandung arti kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan .

Berdasarkan definisi di atas semangat kerja dapat diartikan sebagai keadaan individu yang menyebabkan seorang Karyawan merasa senang dalam melakukan suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan. semangat kerja juga merupakan Keinginan, kesungguhan, seseorang dalam melakukan pekerjaannya secara rajin dan rapi. Serta tingkat disiplin yang tinggi agar dapat meraih prestasi kerja yang berdampak kepada terpenuhinya tujuan perusahaan secara maksimal.

2.1.3.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Gelleman dalam Tohardi (2016), mengatakan semangat kerja merupakan istilah yang justru menyangkut keadaan diluar pekerjaan tersebut seperti, keamanan, pendapatan, strata yang lebih tinggi di masyarakat, keputusan pekerjaan: minat kerja, keinginan berprestasi, prestise dan kebanggaan terhadap pekerjaannya.

Nitisemo (2016), mengatakan ada beberapa hal yang dapat meningkatkan semangat kerja yang dapat dilakukan dengan: memberikan gaji yang cukup, pemenuhan kebutuhan rohani, suasana kerja yang nyaman dan santai, pemenuhan harga diri, memberikan kesempatan untuk berkembang, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya, memberikan rasa aman, memastikan loyalitas karyawan, melibatkan karyawan dalam perundingan, insentif yang teratur, pemenuhan fasilitas kerja.

Sastrohadiwiryo, Siswanto dalam Lasnoto (2017), mengemukakan cara-cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan, seperti

1. Pemberian kompensasi yang wajar terhadap karyawan tetapi tidak memaksakan karyawan untuk bekerja secara berlebihan.
2. Menciptakan lingkungan kerja nyaman dan menggairahkan bagi semua karyawan.
3. Memperhitungkan hari berikutnya bagi karyawan.
4. Mendapatkan penempatan yang sesuai dengan pekerjaannya.

5. Berikan sesuatu yang segar seperti bonus, ataupun media pengurang ketegangan agar menumbuhkan rasa setia antar karyawan
6. Memperhatikan aspek spiritual pekerja
7. Kesempatan menyalurkan aspirasi, ide, pemikiran.

Arep dalam Burhanudin (2019), membagi ke dalam 9 poin utama yang menjadi faktor dari semangat kerja adalah:

1. Kebutuhan manusia:
 - a. Kebutuhan dasar seperti perekonomian, dalam hal ini yang dimaksud adalah pangan, sandang, dan papan. Untuk dapat memenuhi semua itu seorang karyawan akan berusaha semaksimal mungkin karena ini adalah kebutuhan dasar yang harus ada.
 - b. Kebutuhan Psikologi, yang tergolong ke dalam kebutuhan psikologi disini seperti pengakuan dan status sosial, penghargaan, adanya rasa aman serta dipandang. Arep berpendapat bahwa keinginan seseorang untuk menjadi Tetua maka karyawan harus mendapatkan kesempatan yang lebih untuk berusaha namun diiringi beban tanggung jawab lebih pula. Dalam artian adanya semangat untuk maju sudah tertanam dalam diri karyawan.
 - c. Kebutuhan sosial, harus ditemukannya sebuah cara yang digunakan untuk mempertahankan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Perlunya komunikasi antar sesama karyawan dan atasan yang menjadikan mereka merasa diakui.
2. Faktor Kompensasi;
Handoko (2017:155) Edisi Revisi, menyatakan bahwa Kompensasi adalah

balas jasa yang diterima karyawan dalam rangka balas jasa atas pekerjaannya, dengan adanya kompensasi yang memadai maka akan terpuaskan lah karyawan tersebut sehingga menumbuhkan semangat kerja. Kompensasi sangatlah penting karena kompensasi merupakan cerminan dari nilai karyawan tersebut. Semakin tinggi, ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam rangka pemberian gaji/ upah:

- a. Arti gaji bagi karyawan: Gaji menjadi arti penting bagi seorang karyawan, karena gaji merupakan jerit payah yang dihasilkan daripada ia bekerja.
- b. Dasar Keputusan gaji: Dasar utama dari penentuan gaji adalah tingkat kesulitan dan kesuksesan seseorang dalam bekerja. Semakin bagus kerja yang ia lakukan maka semakin besar pula gaji yang akan di dapatkan oleh seorang karyawan.

3. Komunikasi yang baik

Dalam ilmu manajemen personalia Arep berpendapat bahwa komunikasi yang lancar terjadi apabila arus informasi berjalan secara transparan dan terbuka antara bos dan karyawan. Komunikasi yang baik diperlukan dalam sebuah perusahaan karena dengan lancarnya komunikasi yang menghindari miss communication sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat menguasai dan mempengaruhi karyawan dalam ini lingkup perusahaan. dapat memahami karakter orang yang berbeda-beda, memotivasi orang lain, terdapat beberapa tipe kepemimpinan diantaranya:

- a. Demokrasi: adalah kepemimpinan yang berfokus kepada pembuatan moral atau kemampuan dalam menciptakan kepercayaan.
 - b. Diktatorial: Kepemimpinan dengan cara memaksa dimana keputusan pemimpin adalah perintah mutlak yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.
 - c. *Free Rain*: Gaya kepemimpinan dengan menyerahkan sepenuhnya keputusan kepada karyawan. Dalam hal ini atasan menganggap bahwa karyawan mampu mengambil keputusan terbaik bagi perusahaan.
 - d. Paternalistic: merupakan gabungan dari kepemimpinan demokrasi dan diktatorial.
5. Faktor Pelatihan kerja:

Pelatihan atau training adalah cara yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. dengan adanya pelatihan yang di selenggarakan oleh perusahaan merupakan salah satu usaha mengembangkan sumber daya manusia terutama pengetahuan kerja, keahlian, dan sikap. Beberapa manfaat yang didapat dari pelatihan diantaranya: Peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan menjalankan tugas, peningkatan motivasi, pelancar dalam menjalankan tugas, peningkatan rasa yakin terhadap kemampuan diri, menumbuhkan semangat dan gairah kerja, dampak positif terhadap perusahaan, meningkatkan rasa saling menghargai antar karyawan, menjadi dorongan bagi karyawan untuk melakukan yang terbaik perihal pelayanan dalam bekerja.

6. Prestasi kerja:

Dengan adanya penilaian yang dilakukan oleh perusahaan terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan merupakan ajang untuk mengembangkan bakat yang dimiliki oleh karyawan yang dapat memicu peningkatan hasil kerja. Karena dengan adanya pengakuan prestasi maka karyawan merasa pekerjaan mereka dihargai oleh pihak perusahaan sehingga karyawan bekerja secara maksimal.

Faktor semangat kerja juga dapat dilihat dari minat karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya, gaji yang diberikan oleh perusahaan, status jabatan, keadaan lingkungan kerja, serta rekan kerja sejawat. Semangat kerja merupakan kombinasi dari keadaan fisik dan mental psikis seorang karyawan. Untuk mengetahui adanya semangat kerja yang tinggi maka perusahaan harus mengadakan penilaian untuk mengetahui tingkat semangat kerja karyawan.

2.1.3.2 Tanda-Tanda Rendahnya Semangat Kerja

Nurmansyah (2017) mengemukakan beberapa pertanda yang dapat dilihat dari penurunannya semangat kerja adalah sebagai berikut :

1. Menurunnya produktivitas kerja, produktivitas dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan yang menurun, seperti jumlah barang yang dihasilkan, jumlah jam kerja efektif, atau menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan.
2. Tingkat absensi karyawan yang tinggi seringkali karyawan absen menunjukkan semangat kerja yang rendah dan malas untuk datang ke kantor.

3. Tingkat kerusakan peralatan yang tinggi karyawan yang kurang bersemangat kerja menyebabkan sering terjadi kecerobohan, sehingga potensi terjadinya kerusakan peralatan 15 juga tinggi.
4. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi Semangat kerja yang rendah sering mendorong karyawan untuk minta berhenti atau diberhentikan akibat kesalahan fatal yang dilakukannya.
5. Tingkat kerusakan produksi yang tinggi Karyawan yang semangat kerjanya rendah cenderung kurang memperhatikan prosedur kerja yang benar, sehingga seringkali terjadi cacat produksi atau cacat jasa dalam melakukan pekerjaannya.
6. Adanya kegelisahan di dalam organisasi Kebijakan yang dirasakan kurang tepat, perlakuan yang kurang adil, seringkali menjadi isu kegelisahan pada diri karyawan yang menjadi pembicaraan.
7. Tuntutan karyawan makin sering Akibat kegelisahan yang terakumulatif, sering menimbulkan tuntutan-tuntutan dari karyawan kepada manajer dalam rangka penyelesaian kegelisahan tersebut.
8. Pemogokan Dampak akhir dari kegagalan manajemen menyelesaikan kegelisahan yang terjadi adalah pemogokan kerja yang dilakukan karyawannya.

2.1.3.3 Cara meningkatkan semangat kerja

Menurut Hasibuan Malayu s.p. (2017) terdapat beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersifat material dan non material yaitu:

1. Gaji atau upah yang cukup Pemberian upah merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan, upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dan pemberian gaji yang cukup kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dari karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin.
2. Memenuhi kebutuhan rohani Selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan rohani yaitu tempat menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan lain sebagainya.
3. Sesekali perlu menciptakan suasana yang santai Banyak sekali cara yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan, misalnya dengan mengadakan rekreasi atau berpiknik bersama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan sebagainya.
4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahliannya atau keterampilannya masing-masing. Karena kesalahan menempatkan posisi karyawan akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal, disamping itu semangat kerja mereka akan menurun.
5. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju perlunya kesempatan untuk maju berarti memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam penerimaan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan diberikan kepada karyawan yang berprestasi berupa kenaikan pangkat (promosi), kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Pemberian insentif yang terarah Pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi karyawan yang berprestasi sangat efektif untuk mendorong meningkatkan semangat kerja.
7. Fasilitas yang menyenangkan Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi karyawan seperti kafetaria, tempat rekreasi, kamar kecil yang bersih, tempat olahraga dan lain sebagainya.

2.1.3.4 Indikator Semangat Kerja

Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2016:427), diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya.

2. Absensi Karyawan

Tingkat absensi rendah Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.

3. *Labour Turn Over* Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

4. Berkurangnya kegelisahan Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenagaan bekerja, dan hal-hal lainnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk mengatakan bahwa adanya pengaruh antara spesifikasi pekerjaan dan loyalitas kerja terhadap semangat kerja karyawan bisa dilihat dari tabel dibawah ini, pada tabel penelitian terdahulu.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Sumber	Hasil	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Fakhrizal akbar	Pengaruh <i>Job Description, Job Specification</i> Dan <i>Leadership</i> Terhadap Kinerja Organisasi Pada Forum Lembaga Legislatif Mahasiswa Indonesia Koordinator Malang Raya	e-Jurnal Riset Manajem en, Fakultas Ekonomi Unisma	<i>Job Specificati on</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi	Menggunakan variabel yang sama yaitu <i>Job Specification</i>	Dalam penelitian ini menggunakan variabel <i>job description, leadership, dan kinerja</i> sedangkan penulis menggunakan variabel loyalitas kerja dan semangat kerja
2.	Masharyono	Pengaruh <i>Job Characteristics</i> terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survey pada Pegawai PNS di Lingkungan Disparbud	Jurnal Riset Akuntan si dan Keuangan, 3 (3), 2015, 813-830	<i>Job characteri stics</i> berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai	Menggunakan variabel yang sama yaitu semangat kerja	Dalam penelitian ini menggunakan variabel <i>job characteristics,</i> sedangkan penulis

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
		Jabar)				menggunakan spesifikasi pekerjaan
3.	Evan Herianto	Hubungan Antara Human Relation dan Loyalitas Dengan Semangat Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan	Jurnal JUMPE D (Jurnal Manajemen Pendidikan), Januari 2018 Volume 6, No 1	Terdapat hubungan yang positif antara loyalitas terhadap semangat kerja guru	Menggunakan variabel yang sama yaitu loyalitas kerja dan semangat kerja	Dalam penelitian ini menggunakan variabel human relation sedangkan penulis menggunakan variabel spesifikasi pekerjaan
4.	Billy Yanis Saputra	Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis	Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. Ix. No. 2 Mei 2017	Terhadap pengaruh langsung yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai	Menggunakan variabel semangat kerja	Dalam penelitian ini menggunakan variabel kompetensi, penempatan dan kinerja, sedangkan penulis menggunakan spesifikasi pekerjaan dan loyalitas kerja
5.	Eriko, Hendri Dunan M. Oktavianur	Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD	Jurnal Visionist Vol. 4, Nomor 1 –Maret 2015 ISSN: 1411-4186	Spesifikasi pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai	Menggunakan variabel yang sama yaitu spesifikasi pekerjaan	Dalam penelitian ini menggunakan variabel profesionalisme dan kinerja, sedangkan penulis

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
		Kabupaten Tulang Bawang				menggunakan loyalitas kerja dan semangat kerja
6.	Masning Tarwiyah, Meita Santi Budiani	Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Loyalitas Karyawan Dengan Semangat Kerja Pada Staff Manajemen RSUD X	Jurnal Penelitian Psikologi Volume 06. Nomor 01. (2019)	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara loyalitas dengan semangat kerja	Menggunakan variabel yang sama yaitu loyalitas kerja dan semangat kerja	Dalam penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi, sedangkan penulis menggunakan variabel spesifikasi pekerjaan
7.	Sigid Setiawan	Pengaruh Loyalitas Kerja, Hubungan Kerja Karyawan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Dan Ukir - Ukiran Tembaga Muda Tama” Di Tumang Boyolali	<i>Electronic Theses and Dissertations</i> UMS	Loyalitas kerja memberikan pengaruh terhadap semangat kerja	Menggunakan variabel yang sama yaitu loyalitas dan semangat kerja	Dalam penelitian ini menggunakan variabel hubungan kerja karyawan dan gaya kepemimpinan, sedangkan penulis menggunakan variabel spesifikasi pekerjaan
8.	Putu Nanda Widiartha	Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Komunikasi, Dan Pengalaman	E- Journal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana	Variabel tingkat kesejahteraan, komunikasi, dan	Menggunakan variabel yang sama yaitu semangat kerja	Dalam penelitian ini menggunakan variabel tingkat

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
		Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Inti Buana Permai Denpasar Bali	Bali	pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja		kesejahteraan, komunikasi, dan pengalaman kerja sedangkan penulis menggunakan variabel spesifikasi pekerjaan dan loyalitas kerja
9.	Karlina pitaloka, Nurdiana Mulyatini, Kasman	Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Ciamis)	<i>Business Management and entrepreneurship Journal</i> Volume 1 Nomor 2 Juni 2019	Job specification berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel yang sama yaitu spesifikasi pekerjaan	Dalam penelitian ini menggunakan variabel job description dan kinerja sedangkan penulis menggunakan variabel loyalitas kerja dan semangat kerja

2.3 Kerangka Pemikiran

Spesifikasi pekerjaan (*Job Specification*) merupakan syarat-syarat tertentu yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kualifikasi karyawan dalam menduduki suatu jabatan. Apabila seorang karyawan telah memenuhi segala persyaratan yang diberikan maka dapat dikatakan mereka siap untuk bekerja.

Namun apabila kriteria tidak dapat terpenuhi maka ia tidak dapat bekerja sesuai jabatan kualifikasi yang diberikan perusahaan.

Seperti yang dikatakan Dr. H. Mulyo, dimana spesifikasi pekerjaan berisikan kualifikasi tertentu yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan untuk menduduki jabatan tertentu. Spesifikasi tersebut bisa berupa, umur, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dsb.

Dan kelanjutannya menurut Dessler dalam kutipan buku (Abdul Hakim, Irawan dan Noor. 2017) yang mengatakan bahwa Selain kriteria yang harus dipenuhi dalam job specification juga dimuat bermacam-macam informasi spesifikasi umum seperti Keterampilan dalam bekerja, pendidikan yang cukup memadai, hal-hal psikis seperti kepribadian dan sifat dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa spesifikasi pekerjaan sangatlah penting bagi perusahaan karena spesifikasi pekerjaan dibutuhkan untuk menganalisis dan mendapatkan pegawai yang sesuai dengan suatu pekerjaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Pembuatan daftar kualifikasi yang dibuat oleh perusahaan didasarkan kepada kebutuhan perusahaan itu sendiri yang telah didiskusikan dan dirancang sedemikian rupa oleh manajer personalia dalam rangka pemenuhan kebutuhan perusahaan. Penyesuaian kualifikasi dimaksudkan agar karyawan yang diseleksi dapat bekerja dengan porsi sesuai dengan kualifikasi tidak kurang dan tidak lebih, dimana jika karyawan tidak memenuhi kualifikasi maka akan menyebabkan lambatnya pekerjaan sehingga tujuan perusahaan tidak terwujud secara maksimal begitupun sebaliknya jika kualifikasi yang terlalu tinggi dan tidak sesuai dengan

jabatannya maka hal tersebut dapat menimbulkan kebosanan pada karyawan yang cenderung tidak loyal terhadap perusahaan berpindah-pindah karena merasa memiliki kemampuan lebih dan mencari imbalan lebih besar.

Menurut Doni Juni Priansa (2016), indikator spesifikasi pekerjaan dapat diuraikan menjadi beberapa pilar: Keterampilan, kemampuan, kepribadian, pengetahuan, Minat. Spesifikasi pekerjaan menjadi sebuah ukuran pasti dalam menghasilkan karyawan yang produktif dalam pencapaian kerja. Karena spesifikasi pekerjaan merupakan alat manajemen penting serta harus diperhatikan dalam hal pembuatan maupun pelaksanaannya. Ketika karyawan memenuhi seluruh spesifikasi yang dibutuhkan, maka mereka akan mudah menyelesaikan pekerjaan apapun hal ini akan meningkatkan kepercayaan diri setiap karyawan sehingga semangat kerja para karyawan pun akan meningkat.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yaitu pendapat Masharyono (2015) dengan hasil penelitian yang menyatakan *Job Characteristics* memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Selain spesifikasi pekerjaan faktor yang tidak kalah penting dalam suksesnya tujuan perusahaan adalah Loyalitas kerja. Loyalitas kerja merupakan rasa kesetiaan, kesukarelaan bekerja dalam perusahaan tersebut sehingga berusaha melakukan yang terbaik untuk keberhasilan perusahaan sehingga output yang didapatkan adalah produktivitas karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Loyalitas kerja tumbuh karena adanya perlakuan yang baik dari perusahaan sehingga muncul rasa senang dan cinta terhadap pekerjaan oleh karyawan.

Semakin tinggi loyalitas yang dimiliki seorang karyawan maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryono, Siswanto dalam Lasnoto (2017) loyalitas merupakan tekad kesanggupan menanti, melakukan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan sadar dan tanggungjawab. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat digambarkan bahwa loyalitas kerja sangat penting untuk sebuah perusahaan, Ketika para karyawan memiliki jiwa loyalitas yang tinggi maka semangat kerja para karyawan akan meningkat. Hal ini karena telah terbentuknya hubungan emosional antara karyawan dengan perusahaan yang dibentuk oleh jiwa loyalitas yang dimiliki para karyawan.

Menurut Sastrohadiwiryono, Siswanto (2017), indikator loyalitas kerja dibagi ke dalam beberapa poin utama seperti. Tanggung jawab, taat pada peraturan, rasa memiliki, kemauan kerjasama, hubungan antar pribadi. Jiwa loyalitas kerja yang terbentuk akan menghasilkan semangat kerja yang baik yang dirasakan oleh karyawan, Ketika hal tersebut terjadi maka kinerja mereka akan lebih optimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Masning Tarwiyah (2019) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa loyalitas memiliki hubungan yang signifikan dengan semangat kerja karyawan.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai keadaan individu yang menyebabkan seorang karyawan merasa senang dalam melakukan suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Semangat kerja juga merupakan keinginan, kesungguhan, seseorang dalam melakukan pekerjaannya secara rajin dan rapi.

Serta tingkat disiplin yang tinggi agar dapat meraih prestasi kerja yang berdampak kepada terpenuhinya tujuan perusahaan secara maksimal.

Menurut Hasibuan Malayu s.p. (2017), semangat kerja berkaitan dengan keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta menerapkan disiplin untuk mencapai prestasi kerja demi kemajuan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Lalu Menurut Nitisemito (2016) indikator semangat kerja diantaranya adalah sebagai berikut: Produktivitas, absensi, tingkat keluar masuk karyawan, kegelisahan karyawan.

Loyalitas kerja merupakan indikator yang dapat memunculkan semangat kerja. Karena dengan adanya loyalitas yang dimiliki oleh karyawan akan timbul rasa suka, kesenangan, cinta terhadap pekerjaan yang semuanya merupakan komponen-komponen dari semangat kerja. Semangat kerja sangat dibutuhkan dalam bekerja karena ketika seorang karyawan semangat dalam melakukan suatu pekerjaan otomatis mereka akan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tidak mudah menimbulkan rasa semangat kerja pada karyawan karena dengan rendahnya semangat kerja pada karyawan dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja yang berpengaruh terhadap terganggunya pencapaian tujuan perusahaan.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut: **”Terdapat Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan dan**

**Loyalitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Teknik PT.
Dasar Rukun”.**