



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

PEMBAHASAN

A. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Hasibuan (2005) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sedangkan menurut Hardy (2009) semangat kerja adalah kondisi mental afektif yang memiliki tiga dimensi, yaitu afektif, masa depan atau tujuan, dan hubungan antar pribadi. Semangat kerja yang tinggi dirasakan sebagai kenyamanan pada elemen energi, kebahagiaan, kegembiraan, antusias, persahabatan dan kesenangan. Sedangkan semangat kerja yang rendah sebaliknya, menunjukkan adanya kelesuan, depresi, kelambanan dan terasing. Tinggi atau rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja dan komunikasi, tergantung dari karakter setiap individu.

Menurut Maeir (1995) semangat kerja adalah kegairahan atau antusiasme, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan tekanan kerja, semangat berkelompok, dan tinjauan terhadap gaji dan penghargaan. Sedangkan menurut Panggabean (2004) semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu. Boxmeer, Brunei, Duel, Euwema & Gelooven (2007) menjelaskan semangat kerja sebagai sebuah karakteristik



(sebuah kondisi mental yang tidak dapat diobservasi secara langsung) dari individu dalam sebuah kelompok yang berorientasi pada tujuan. Sementara menurut Sastrohadiwiryo (2005) mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Davis memberikan definisi yang luas mengenai semangat kerja yang dialih bahasakan oleh Dharma (1993) yaitu sikap individu dan kelompok terhadap kerja sama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi perusahaan. Sedangkan menurut Gondokusumo (1995) semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Namun Hadi (1993) mengungkapkan bahwa semangat kerja merupakan suatu sifat kejiwaan yang erat hubungannya dengan faktor-faktor kepuasan kerja, kegairahan kerja dan keinginan untuk mempertinggi hasil kerja. Yoder (Djui & Setiasih, 2001) mendefinisikan semangat kerja sebagai suatu kondisi mental yang mencerminkan kegairahan, keteguhan hati dan rasa persatuan dengan kelompok yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja sama.

Moekijat (1997) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Sedangkan menurut Halsey (2003) semangat di dalam suatu



perusahaan atau organisasi ialah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan yang menyebabkan dia dengan antusias ikut serta di dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok kerjanya dan yang membuat dia tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran-sasaran mereka itu diatas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pimpinan perusahaan itu terhadap dirinya ialah untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya daripadanya dan memberinya sedikit mungkin.

Semangat kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu (Sukarno & Prasetyohadi,2004). Flippo (Febriani & Nurtjahjanti, 2006) menjelaskan bahwa semangat kerja yang tinggi ditandai dengan adanya kegembiraan individu, kerelaan untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan dan perintah dan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (Westra, 1980). Muchinsky (2002) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Wursanto (1998) semangat kerja yang baik dapat diketahui dari berbagai segi seperti disiplin kerja yang tinggi, antusias kerja, hubungan yang harmonis dalam



organisasi, loyalitas yang tinggi dari pegawai, terpenuhinya kebutuhan fisik ataupun kebutuhan psikologis dan kreatifitas dan inisiatif yang tinggi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap atau perilaku individu yang ditunjukkan dengan afeksi positif (emosi positif) di lingkungan kerja, yang berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai serta menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya.

2. Dimensi Semangat Kerja

Dimensi semangat kerja menurut Hardy (2009) beserta definisi operasionalnya:

a. *Affective* (Afektif)

Dimensi afektif imensi afektif berkaitan dengan bagaimana perasaan individu. Berdasarkan penjelasan konsep tersebut, dalam penelitian ini yang dimaksudkan dimensi afektif adalah perilaku seseorang dalam lingkungan pekerjaan yang mempengaruhi perasaan orang lain. Semangat kerja tinggi terlihat sebagaimana kondisi afek positif dan semangat kerja rendah sebagaimana afek negatif (Britt, Dickinson, Moore, Castro & Adler dalam Hardy, 2009).

b. *Future/Goal* (Masa Depan/Tujuan)

Dimensi masa depan/tujuan ini dihasilkan dari proses kognitif rangsangan aferen yang sadar. Berdasarkan konsep tersebut, maka definisi operasional konsep dalam penelitian ini adalah keadaan dimana karyawan memahami tujuan yang dimiliki oleh organisasi, serta adanya usaha yang dilakukan karyawan



dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Dalam semangat kerja tinggi masa depan itu penting, atraktif, lebih baik dari sekarang, menantang dan jelas. Kata terakhir ini, jelas, berarti kejelasan tugas. Dalam semangat kerja rendah masa depan tidak pasti, tidak jelas, lebih buruk dari sekarang atau tidak relevan dengan ketidakamanan tentang masa depan dan stabilitas platform yang akan dikejar.

c. *Interpersonal* (Antarpribadi)

Dimensi *interpersonal* melibatkan hubungan dengan orang lain. Berdasarkan konsep tersebut, maka definisi operasional konsep dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang baik antar anggota organisasi atau karyawan, sehingga muncul rasa saling tolong-menolong, memotivasi dan mengutamakan kepentingan organisasi/kelompok. Hubungan positif dan suportif dikaitkan dengan semangat kerja tinggi sedangkan hubungan yang terisolasi atau suasana yang buruk terkait dengan semangat rendah.

3. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja menurut Hardy (2009), yaitu :

a. *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Kanter (Hardy, 2009) memberikan contoh seorang individu yang puas dengan pekerjaan mereka, tetapi juga memiliki semangat kerja yang rendah karena kurangnya prospek untuk kemajuan mereka. Hardy (2009) menjelaskan



berkaitan dengan kepuasan kerja, semangat kerja membuat karyawan tetap bekerja karena kepuasan yang didapatkan sesuai dengan apa yang mereka kejar.

b. *Motivation* (Motivasi)

Motivasi dianggap sebagai kekuatan yang memungkinkan individu untuk mencapai suatu tujuan maka hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi berperan dalam membangun semangat kerja.

c. *Organizational Commitment* (Komitmen Organisasi)

Konsep komitmen organisasi menunjukkan kesamaan dengan semangat kerja, seperti hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi mereka (Allen & Meyer, 1996, dalam Hardy, 2009). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu.

Salah satu komponen dari *subjective well-being* dan kepuasan ranah kehidupan ini muncul terhadap salah satunya yaitu pekerjaan (Eddington & Shuman, 2005). Temuan untuk kepuasan kerja yang diamati oleh Connolly & Viswasvaran (Hardy, 2009) juga menunjukkan hubungan positif antara kepuasan dan afek positif dan hubungan negatif antara kepuasan dan afek negatif.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan ranah kehidupan afek positif dan afek negatif yang merupakan komponen dari *subjective well-being* mempengaruhi semangat kerja pada pegawai.



B. Subjective Well-Being (SWB)

1. Pengertian Subjective Well-Being

Compton (2005) mendefinisikan *subjective well-being* merupakan persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya, yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup dan merepresentasikan dalam kesejahteraan psikologis. Diener dan Lucas (1999) berpendapat *subjective well-being* adalah evaluasi individu tentang kehidupan, termasuk penilaian kognitif terhadap kepuasan hidupnya serta penilaian afektif terhadap emosinya. Diener (Oishi, Diener, Suh & Lucas, 1999) *subjective well-being* adalah evaluasi kognitif pada individu atas kehidupannya terkait dengan adanya emosi positif dan tidak adanya emosi negatif.

Subjective well-being mengacu pada evaluasi diri dari kepuasan hidup (Robbins & Kliwer, 2000). Menurut Diener (2005) *subjective well-being* mencakup kedalam komponen yang luas, seperti kebahagiaan, kepuasan hidup, keseimbangan kesenangan, pemenuhan dan stress serta penanganan secara afektif dan evaluasi kognitif hidup seseorang. *Subjective well-being* adalah sebuah konsep luas yang terdiri dari pengalaman emosi yang menyenangkan, level negatif *mood* yang rendah dan kepuasan hidup yang tinggi (Diener, Lucas & Oishi, 2005).

Carr (2004) memberikan definisi yang sama antara *happiness* dengan *subjective well-being* yakni sebuah keadaan psikologis positif yang dicirikan dengan tingginya tingkat kepuasan terhadap hidup, tingginya tingkat emosi



positif dan rendahnya tingkat emosi negatif. Menurut Diener (Mujamiasih, 2013) definisi dari *subjective well-being* dan kebahagiaan dapat dibuat menjadi tiga kategori. Pertama, *subjective well-being* bukanlah sebuah pernyataan subjektif tetapi merupakan beberapa keinginan berkualitas yang ingin dimiliki setiap orang. Kedua, *subjective well-being* merupakan sebuah penilaian secara menyeluruh dari kehidupan seseorang yang merujuk pada berbagai macam kriteria. Ketiga, arti dari *subjective well-being* jika digunakan dalam percakapan sehari-hari, yaitu dimana perasaan positif lebih besar daripada perasaan negatif.

Kim-Prieto (Wills, 2007) mengungkapkan konsep dari *subjective well-being* menjelaskan evaluasi individu, baik positif maupun negatif tentang bagaimana individu menjalani kehidupannya. Penilaian subjektif ini meliputi dimensi kognitif dan afektif. Keyes (2002) berpendapat bahwa *subjective well-being* adalah evaluasi kehidupan dalam kepuasan dan keseimbangan antara afek positif dan afek negatif yang mempengaruhi *psychological well-being* dengan melibatkan persepsi. Diener, Suh & Oishi (Eid & Larsen, 2008) menjelaskan bahwa individu dikatakan memiliki *subjective well-being* tinggi jika mengalami kepuasan hidup, sering merasakan kegembiraan dan jarang merasakan emosi yang tidak menyenangkan seperti kesedihan atau kemarahan.

Diener (2000) menyatakan bahwa *subjective well-being* mengacu kepada evaluasi individu terhadap hidupnya, evaluasi ini baik dari sisi afektif maupun sisi kognitif. Individu merasakan *subjective well-being* yang tinggi atau baik ketika individu tersebut merasakan lebih banyak emosi yang



menyenangkan dibanding emosi yang tidak menyenangkan, ketika merasa senang dan hanya merasa sedikit sakit, dan ketika merasa puas dengan kehidupan yang dijalani. *Subjective well-being* mengacu pada evaluasi seseorang tentang kehidupan, termasuk penilaian kognitif terhadap kepuasan hidupnya serta evaluasi afektif (suasana hati dan emosi) seperti perasaan emosional yang positif dan negatif (Steel, Schmidt & Shultz, 2008).

Subjective well-being merupakan kondisi yang mengacu pada evaluasi individu terhadap hidupnya (Diener dalam Nelson & Cooper, 2007). Evaluasi ini dilakukan secara kognitif dan afektif, bentuk evaluasi kognitif dari individu adalah kepuasan menyeluruh terhadap kehidupannya, sedangkan evaluasi afektif terlihat dengan lebih seringnya dirasakan emosi positif seperti kesenangan dan kebahagiaan dan lebih sedikit mengalami emosi-emosi negatif seperti kesedihan dan kemarahan (Diener, Sandvick & Pavot, dalam Baker & Oerlemans, 2010). Sedangkan menurut Pavot & Diener (Linley & Joseph, 2004) *subjective well-being* mewakili penilaian seseorang terhadap diri mereka sendiri, dan penilaian tersebut dapat berdasarkan kepada repon kognitif (teori) dan emosional.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *subjective well-being* adalah bagaimana penilaian individu terhadap kehidupan yang dijalannya dengan melihat kepuasan hidup secara keseluruhan dan juga pada aspek atau bagian tertentu dalam kehidupannya, yang dapat dilihat dari afek positif dan afek negatif dari diri individu tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Komponen-Komponen *Subjective Well Being*

Subjective well-being tersusun dari beberapa komponen utama, termasuk kepuasan hidup secara umum, kepuasan terhadap ranah spesifik kehidupan, adanya afek yang positif (*mood* dan emosi yang menyenangkan) dan ketiadaan afek negatif (*mood* yang tidak menyenangkan) (Eddington & Shuman, 2005). Keempat komponen utama ini, yaitu afek positif, afek negatif, kepuasan hidup dan kepuasan ranah kehidupan, memiliki korelasi satu sama lain dan secara konseptual berkaitan satu sama lain. Namun, dari tiap-tiap komponen menyediakan informasi unik mengenai kualitas subjektif hidup seseorang (Diener, Scollon & Lucas, 2003). Afek positif dan afek negatif termasuk kedalam komponen afektif, sementara itu kepuasan hidup dan domain kepuasan termasuk ke dalam komponen kognitif.

Komponen-komponen utama kemudian direduksi ke dalam beberapa elemen khusus. Afek positif meliputi kegembiraan, keriangangan hati, kesenangan, kebahagiaan hati, kebanggaan, afeksi dan kebahagiaan. Afek negatif meliputi munculnya perasaan bersalah, malu, kesedihan, kecemasan, kekhawatiran, kemarahan, stres, depresi dan rasa iri hati. Kepuasan hidup dikategorikan melalui kepuasan terhadap hidup saat ini, kepuasan dengan masa lalu dan kepuasan dengan masa depan. Kepuasan ranah kehidupan muncul terhadap pekerjaan, keluarga, waktu, kesehatan, keuangan, dirinya sendiri dan kelompoknya (Eddington & Shuman, 2005).



Berikut ini adalah penjelasan untuk tiap-tiap komponen yang membentuk *subjective well-being* :

a. Afek Positif dan Afek Negatif (*Positive Affect and Negative Affect*)

Emosi atau mood, keduanya diberi label afek, mencerminkan penilaian seseorang terhadap peristiwa yang terjadi dalam kehidupan (Diener, 2000). Larsen & Diener (Carr, 2004) dan Averill (Carr, 2004) menjelaskan bahwa pengalaman emosi setidaknya memiliki dua dimensi yaitu, *activation* atau *arousal* dan *pleasantness* atau *evaluation*. Afek positif adalah kombinasi *arousal* dan *pleasantness*, dan emosi yang termasuk didalamnya antara lain aktif, siap sedia dan senang. Afek negatif adalah kombinasi *arousal* dan *unpleasantness*, dan didalamnya terdapat emosi seperti cemas, sedih dan ketakutan.

b. Kepuasan Hidup (*Life Satisfaction*)

Kepuasan hidup yang sering kali disebut dengan istilah penilaian kehidupan secara global (Diener, Scollon & Lucas, 2003), merefleksikan penilaian individu bahwa kehidupannya ini berjalan dengan baik. Setiap individu dapat menelaah kondisi kehidupannya sendiri, menimbang pentingnya kondisi-kondisi tersebut dan kemudian mengevaluasi kehidupannya ke dalam skala memuaskan atau tidak memuaskan. Evaluasi global semacam ini disebut sebagai penilaian kognitif atas kepuasan hidup. Dikatakan demikian karena penilaian ini membutuhkan proses kognitif.



Beberapa penelitian memfokuskan diri pada bagaimana penelitian ini dibuat. Umumnya individu tidak menguji semua aspek kehidupan mereka dan menimbanginya secara tepat. Mungkin karena proses semacam ini sukar, kebanyakan orang menggunakan berbagai cara singkat dalam menghasilkan penilaian kepuasan. Secara spesifik, orang menggunakan informasi yang menonjol saat melakukan penilaian (Schwarz & Strack, 1999, dalam Diener, Scollon & Lucas, 2003). Pada saat membuat penilaian kepuasan hidup, seseorang juga menggunakan sumber-sumber informasi lain, diantaranya perbandingan dengan standar-standar yang penting (Diener, Scollon & Lucas, 2003).

Kepuasan hidup digunakan sebagai salah satu cara mengukur *well-being* karena dengan cara ini peneliti dapat menangkap *well-being* dalam bentuk luas dari sudut pandang partisipan itu sendiri (Diener dalam Diener, Scollon & Lucas, 2003). Selain itu, keuntungan dari melihat kepuasan hidup sebagai ukuran *well-being* adalah karena tipe pengukuran ini menangkap sensasi secara global akan *well-being* dari perspektifnya sendiri.

c. Kepuasan Terhadap Ranah Kehidupan (*Domain Satisfaction*)

Kepuasan ranah kehidupan mencerminkan penilaian seseorang mengenai domain tertentu dalam kehidupannya. Proses penilaian kepuasan ranah kehidupan digabungkan dan titik berat yang diberikan tiap domain dapat bervariasi bagi setiap orang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Diener (Diener, Scollon & Lucas, 2003) menemukan bahwa orang-orang yang bahagia cenderung menitikberatkan domain-domain terbaik dalam kehidupan mereka, sedangkan orang-orang yang tidak bahagia cenderung lebih menitikberatkan pada domain-domain terburuk dalam kehidupan mereka. Kerena itu, kepuasan ranah kehidupan tidak hanya dapat mencerminkan bagian-bagian komponen dari sebuah penilaian kepuasan hidup, tetapi juga dapat menyediakan informasi yang unik mengenai keseluruhan *well-being* seseorang.

C. Kerangka Berpikir

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imawati pada tahun 2015 yang berjudul ‘Hubungan antara *subjective well-being* dengan semangat kerja pada pegawai negeri sipil tingkat kecamatan disurabaya’ menunjukkan hasil bahwa ada hubungan yang positif antara *subjective well-being* dengan semangat kerja pada pegawai negeri sipil. Penelitian tersebut menunjukkan *subjective well-being* mempengaruhi semangat kerja pada pegawai. Kedua aspek tersebut saling mempengaruhi.

Pegawai yang memiliki *subjective well-being* tinggi akan merasakan kebahagiaan ditempatnya bekerja, sehingga dengan kebahagiaan yang dirasakan ditempat kerja tersebut pegawai akan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian dengan perasaan bahagia dan nyaman yang didapat pegawai di tempat bekerjanya akan menciptakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungan yang hangat dan menyenangkan bagi pegawai dengan rekan pegawai lainnya. Dengan semua yang didapat dan rasakan ditempat kerja tersebut pegawai akan merasa puas dengan pekerjaan yang dimilikinya yang kemudian akan memunculkan semangat kerja yang tinggi pada pegawai.

Semangat kerja yang tinggi pada pegawai akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerjanya (Hardy, 2009). Pegawai akan bersemangat dan aktif dalam bekerja, yang akan dilakukan dengan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Bersungguh-sungguh dalam bekerja ini diperlihatkan dengan cara pegawai lebih bertanggung jawab pada pekerjaannya dan juga menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Semangat kerja yang tinggi akan membuat pegawai meningkatkan kualitas dan kuantitas pegawai dalam bekerja.

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *subjective well-being* dengan semangat kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Bengkalis.