



PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN NUSANTARA JAYA MAKMUR (BNJM) KABUPATEN TABALONG

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Bangun Nusantara Jaya Makmur (BNJM) Kabupaten Tabalong, dengan metode pendekatan kuantitatif teknik analisa yang digunakan yaitu analisa regresi lenier berganda, Dengan alat penguji Software SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja, dimana diketahui t hitung $>$ t tabel, yaitu: $3,011 > 0,682$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bangun Nusantara Jaya Makmur (BNJM) Kabupaten Tabalong, semangat kerja dipengaruhi signifikan dengan 21,8% sisa 87,2% dipengaruhi variabel lain.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : kepuasan kerja, semangat kerja karyawan

EFFECT OF THE SPIRIT OF JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES IN. BUILD PROSPEROUS NUSANTARA JAYA (BNJM) TABALONG

Taufik Rahman*

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Jl. Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung- Tabalong
Kode Pos 70123 Telp./Fax (0526) 2022484

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence job satisfaction on employee morale PT. Bangun Nusantara Jaya Makmur (BNJM) Tabalong, with a quantitative approach method analysis technique used is multiple regression analysis lenier, With SPSS Software testers.

These results indicate that job satisfaction variables significantly influence the variables morale, which is known $t >$ t table, namely: $3.011 > 0.682$. The results showed that job satisfaction singnifikan effect on employee morale PT. Bangun Nusantara Jaya Makmur (BNJM) Tabalong, morale is affected significantly by 21.8% residual 87.2% influenced by other variables

The results of this study showed that motivation had significantly higher influence on employee performance than compensation, motivation has a positive and significant impact on employee performance

Keywords: job satisfaction, employee morale

Web : [Https://jurnal.stiatabalong.ac.id](https://jurnal.stiatabalong.ac.id)

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memang perannya sangat dibutuhkan dalam kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya sangat tergantung pada keberadaan sumber daya manusia itu sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagai mana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki semangat yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia lainnya.

Untuk mencapai semangat yang tinggi maka peran pimpinan sangat dibutuhkan oleh karyawan, pimpinan harus mampu menciptakan dan mempertahankan suatu kondisi kerja tertentu sehingga karyawan dapat diarahkan agar bisa melaksanakan

tugasnya. Maka dari itu pimpinan perlu memahami faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Untuk lebih jelasnya, akan diuraikan pengertian kepuasan kerja menurut beberapa ahli.

Menurut Handoko (1987:193-194) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menggambarkan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Hasibuan (2012:202) menjelaskan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Darsono dan Tjatjuk (2011:214) berpendapat: "lingkungan eksternal di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan pekerja.



Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Oleh sebab itu kepuasan kerja itu merupakan bagian dari kepuasan hidup pekerja. Jika pekerja

hidupnya merasa puas, artinya terjadi kepuasan kerja, karena kerja adalah basis kehidupan”. Jadi

Web : [Https://jurnal.stiatabalong.ac.id](https://jurnal.stiatabalong.ac.id)

kepuasan hidup pekerja juga merupakan indikator kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan pegawai dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan pegawai/karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis menentukan obyek penelitian pada PT. Bangun Nusantara Jaya Makmur (BNJM), yakni sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan yang kegiatannya menambang batu bara yang berasal dari alam berupa bahan mentah. Dimana dalam melaksanakan pengelolaan usaha pertambangan memiliki permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan pada PT. Bangun Nusantara Jaya Makmur (BNJM), terdapat kurangnya kepuasan karyawan dengan pekerjaan itu sendiri. Hal ini menyebabkan semangat kerja pada karyawan berkurang dimana akibatkan karyawan mudah merasa bosan, jenuh, sering absen dan tidak nyaman dengan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat di

rumuskan masalah sebagai berikut :
“Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat karyawan pada PT. Bangun Nusantara Jaya Makmur (BNJM).

TINJAUAN TEORETIS

Dalam Umar (2010:21) dijelaskan definisi manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Pandji (1997:154) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang berhubungan dengan keputusan organisasi yang berdampak pada angkatan kerja atau angkatan kerja potensial perusahaan.

Sedangkan Hasibuan (2012:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber

Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan terhadap sumber daya manusia itu sendiri dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan dan dilaksanakan secara efektif dan efisien. Menurut

Hasibuan

(2012:14) manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program

kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai

dengan

kebutuhan

perusahaan berdasarkan

job

description, job

specification, job requirement, dan job evaluation. b.

Menetapkan

penarikan, seleksi,

dan

penempatan

karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job.* c.

Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan

pemberhentian. d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa akan datang.

e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan sejenis. g.

Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh. h.

Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan. i.

Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal. j.

Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Hasibuan (2012:202) menjelaskan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Kinicki and Kreitner (2005:129) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai respon sikap atau emosi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Dalam pandangan yang hampir sama, Nelson and Quick (2006:120) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah

Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang.

Berbeda dengan di atas, pendapat Porter dalam Ardana (2009:23) mengenai kepuasan kerja yang dimaksud adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada (faktual) seseorang cenderung semakin puas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (Sutrisno, 2009: 82- 84): (1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. (2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja. (3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya (4. Perusahaan dan manajemen.

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil (5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover. (6. Faktor Intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan. (7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir. (8. spek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.(9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. (10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Ada empat Cara-cara karyawan mengungkapkan ketidakpuasan kerja

Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

menurut Robbins (2001:154) adalah sebagai berikut: 1. Eksit (*exit*): perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi 2. Suara (*voice*): aktif dan konstruktif memberikan saran dan solusi terhadap problem 3. Kesetiaan (*loyalty*): pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi 4. Pengabaian (*negelect*): membiarkan kondisi memburuk, datang terlambat, kemangkiran, pengurangan upaya dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

Penelitian dari spector (Yuwono,2005,96)

mende finisikan kepuasan sebagai cluster perasaan evaliatif tentang pekerjaan dan ia dapat mendefinisikan indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu : 1.Upah : jumlah dan rasa keadilan 2 Promosi : peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi 3.Supervisi : keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia 4. *Benefit* :asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain.

Menurut Nitisemito (1992) semangat dan gairah kerja sulit

untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Semangat kerja yang baik menurut Moekijat (1989) dapat dihubungkan dengan motif dan hasil kerja yang baik. Sedangkan semangat kerja yang rendah biasanya dihubungkan dengan kekecewaan, keengganan, kekurangan akan dorongan serta hasil kerja yang kurang baik.

Menurut Nawawi (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah : 1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja 2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang 3.Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja 4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja 5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Menurut Nitisemito (1992), indikasi-indikasi tersebut antara lain adalah sebagai berikut : 1. Rendahnya produktivitas kerja Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan



Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja. 2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara. 3. *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan 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. 4. 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.

5. Kegelisahan dimana-mana Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri. 6. Tuntutan yang sering terjadi Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu

Web : [Https://jurnal.stiatabalong.ac.id](https://jurnal.stiatabalong.ac.id)

akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara massal dari pihak karyawan. 7. Pemogokan Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Zainun (1991) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah :

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
3. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
4. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil

terhadap jariah payah yang telah diberikan kepada organisasi.

6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan

Menurut Nitisemito (1992), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

1. Absensi karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.
2. Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan



Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>
organisasi.

3. Kepuasan kerja sebagai keadaan

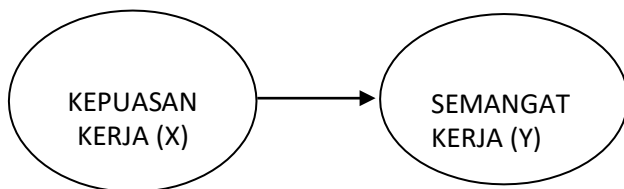
emosional yang menyenangkan atau
tidak menyenangkan di mana para

Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

karyawan memandang pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Model penelitian



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban bersifat sementara terhadap masalah yang masih harus diteliti, yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris.

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberikan pedoman bagi peneliti yang dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditemukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini. Pada penelitian ini hipotesis yang diajukan

adalah “Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bangun Nusantara Jaya Makmur (BNJM)”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap Semangat Kerja (Y). Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja. Subjek penelitian adalah karyawan di PT. Bangun Nusantara Jaya Makmur (BNJM) Kabupaten Tabalong.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2013:80). Jadi dalam penelitian ini populasi yang di ambil adalah seluruh karyawan dan karyawan bagian *staf office* pada PT. Bangun Nusantara Jaya Makmur (BNJM) yakni berjumlah 50 orang karyawan. Sedangkan metode penarikan sampel

Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>
yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel purposif, dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara sengaja oleh peneliti tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 30 responden.

Teknik Pengumpulan Data

1. Keperpustakaan yaitu untuk memperoleh data dan informasi melalui perpustakaan. Penelitian ini dilakukan oleh penulis dengan cara mempelajari dan memahami literatur yang berkaitan dengan penelitian.
2. Observasi yaitu pengumpulan data dengan langsung terjun pada kegiatan dengan mengamati secara nyata di lokasi penelitian yang berada pada PT. Bangun Nusantara Jaya Makmur (BNJM).
3. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2013:142).
4. Dokumentasi Yaitu suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data seperti catatan-catatan, arsip-arsip, dan buku-buku yang berkaitan dengan penelitian.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian

Variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja dan semangat kerja. Definisi Operasional

1. Kepuasan Kerja (X1)

Kepuasan kerja adalah sikap seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan bagaimana seseorang menunjukkan sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam.

Adapun indikatornya adalah :

1. Selalu puas dengan pekerjaan itu sendiri.
 2. Selalu puas pada pembayaran
 3. Puas dengan adanya promosi
 4. Kepuasan pada rekan kerja
 5. Kepuasan pada kepemimpinan supervisi
- #### 2. Semangta Kerja (Y)

Semangat kerja adalah perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk

Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

bekerja secara lebih baik dan produktif.

diketahui indikatornya yaitu :

1. turun atau rendahnya produktivitas kerja
2. tingkat absensi yang naik/tinggi
3. tingkat perpindahan buruh yang tinggi
4. kegelisahan di mana-mana
5. tuntutan yang seringkali terjadi

HASIL PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas Instrumen Variabel

kepuasan kerja (X)

Semua instrumen/ Pernyataan variabel kepuasan kerja (X) Dengan $n-2$ dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel atau nilai

Instrumen	r hitung	r tabel	Keputusan
Intem 1	0,934	0,374	Valid
Intem 2	0,816	0,374	Valid
Intem 3	0,871	0,374	Valid
Intem 4	0,933	0,374	Valid
Intem 5	0,820	0,374	Valid
Intem 6	0,864	0,374	Valid
Intem 7	0,841	0,374	Valid
Intem 8	0,903	0,374	Valid
Intem 9	0,701	0,374	Valid
Intem 10	0,631	0,374	Valid
Intem 11	0,778	0,374	Valid
Intem 12	0,410	0,374	Valid
Intem 13	0,843	0,374	Valid
Intem 14	0,814	0,374	Valid
Intem 15	0,762	0,374	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2015



Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

kerja akan diikuti dengan uji reliabilitas dan analisis data selanjutnya.

Uji Validitas Instrumen

Variabel semangat kerja

(Y)

Intem 6	0,800	0,374	Valid
Intem 7	0,760	0,374	Valid
Intem 8	0,555	0,374	Valid
Intem 9	0,433	0,374	Valid
Intem 10	0,409	0,374	Valid
Intem 11	0,403	0,374	Valid
Intem 12	0,441	0,374	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2015

Instrumen	r hitung	r tabel	Keputusan
Intem 1	0,885	0,374	Valid
Intem 2	0,881	0,374	Valid
Intem 3	0,776	0,374	Valid
Intem 4	0,890	0,374	Valid
Intem 5	0,790	0,374	Valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	15

kritisnya, maka semua instrumen kepuasan

Semua instrumen/ Pernyataan variabel semangat kerja (Y) Dengan n-2 dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel atau nilai kritisnya, maka semua instrumen semangat kerja akan diikuti dengan uji reliabilitas dan analisis data selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja



Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Sumber : Data Primer diolah, 2015

Dari hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS 22, diketahui bahwa nilai instrumen variabel kepuasan kerja (X) sebesar 0,957 reliabel karena berada diatas nilai Alpha Cronbach sebesar 0,600 menurut kriteria indeks koefisien reliabilitas.

Uji Reliabilitas Semangat Kerja

	Std.	11,23035	8,92085
	Deviation		
Most Extreme	Absolute	,121	,155
Differences	Positive	,102	,138
	Negative	-,121	-,155
Test Statistic		,121	,155
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,065 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

One Sample K-S Test

Lihat nilai Sig. (2-tailed) pada Kolmogorov-Smirnov Test untuk Variabel kepuasan kerja (X) dan semangat kerja(Y).

Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	12

Sumber : Data Primer diolah, 2015

Dari hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS 22, diketahui bahwa nilai instrumen variabel semangat kerja (Y) sebesar 0,896 reliabel karena berada diatas nilai Alpha Cronbach sebesar 0,600 menurut kriteria indeks koefisien reliabilitas.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kepuasan Kerja	Semangat Kerja
N	30	30
Normal Parameters ^{a,b} Mean	52,5000	38,2667

Pada contoh di atas nilainya 0,200 dan 0,065 lebih dari 0,05, maka data berdistribusi Normal.

Berdasarkan output SPSS dibawah ini, diketahui bahwa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan dicerminkan dari besar nilai beta, yaitu sebesar 0,495 atau dilihat dari nilai R yang juga bernilai 0,495. Besar berpengaruh ini adalah signifikan.

Adapun model persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 17,640 + 0,393 X$$

$b_0 = 17,640$ yang diinterpretasikan

sebagai berikut bahwa tanpa memperhitungkan variabel kepuasan kerja maka nilai semangat kerja karyawan sebesar 17,640 (unit skala). $b_1 = 0,502$ dimana dapat diartikan bahwa apabila kepuasan kerja diingkatkan sebesar

1 skala maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,393 (unit skala).

Y merupakan semangat kerja sedangkan X adalah kepuasan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Angka-angka 17,640 dan 0,393

Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

diambil dari keluaran computer dibawah kolom B (*unstandardized*).

Hasil Uji Hipotesis

Nilai thitung lebih besar daipada nilai ttabel ($3,011 > 2,048$) atau nilai probabilitas (0,005) lebih kecil daripada nilai a (5%) engan derajat bebas n-2 maka disimpulkan bahwa H_a diterima. Artinya, hipotesis yang menyatakan Variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Variabel semangat kerja (Y) diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Nilai adjusted R Square menunjukkan nilai sebesar 0,218 atau 21,8%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel semangat kerja (Y) dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X) sebesar 21,8%, sedangkan sisanya 87,2% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Hipotesis bahwa variabel kepuasan kerja X berpengaruh signifikan terhadap Variabel semangat kerja (Y) diterima karena thitung $>$ ttabel ($3,011 > 2,048$).

Saran

Dari kesimpulan di atas maka saran yang dapat peneliti sampaikan dari penelitian ini :

1. Bagi pihak manajemen perusahaan hendaknya selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja dan Tetap mempertahankan atau lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Bagi Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dalam bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia (MSDM). Penulis juga berharap penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan untuk menambah wawasan atau referensi tentang kepuasan kerja dan semangat kerja. Semoga penelitian ini dapat menyumbangkan pemikiran baru bagi seluruh akademisi yang membutuhkan.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian dengan semaksimal mungkin baik secara materi, waktu, teori serta tempat penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji.1997. *Manajemen Bisnis*. Cetakan pertama. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Anoraga, Pandji. "Psikologi Kepemimpinan", PT Asdi Mahasatya, Jakarta, 2001.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis*



Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

- Multivariate dengan Proram SPSS*, Cetakan Pertama, Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Statistik Nonparametrik*. Semarang : badan penerbit UNDIP.
- Fikriadi, Muhammad. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Stress Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Jasa*. Jakarta
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Jogja.
- Handoko T. Hani, *Manajemen, BPEE dan LMP2M AMP-YKPN*, Yogyakarta, 1984.
- Handoko, Hani. 1998. *Metode-Metode Penilaian Kerja*, yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 1987. *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia Jakarta, hal. 202
- Hasibuan, Malayu S.P.. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2012. Istifarini, 2007 “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan*”, Malang.
- Kinicki, Angelo and R. Kreitner, 2005, *Organizational Behavior Key concepts skills and best Practice*, Mc Graw-Hill, New York, hal. 129
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior*. Eight Edition. Irwin/McGraw-Hill. New York. United States of America
- Manullang, Marihot. 2004. *Manajemen Personalialia*, edisi ketiga. cetakan kedua
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Moekijat. 1997. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Penerbit CV. Pioner Jaya.
- Moekijat. (1989). *Manajemen kepegawaian*. Bandung : PT. Mandar Maju
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nelson, D.L., and J.C., Quick, 2006, *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, Thompson South Western, United States of America, hal. 120.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalialia*. Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*, Versi Bahasa Indonesia, Edisi Kedelapan. Jakarta: Penerbit Prehallindo.



Web : <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Robbins, Stephen P., “*Perilaku Organisasi Jilid 1*”, edisi kedelapan, Pearson Education Asia Pte. Ltd. dan PT Prenhallindo, Jakarta, 2001.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit: PT Bumi Aksara

Siswanto, Bejo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Edisi revisi. Cetakan kedua. Jakarta : Balai Pustaka

Sugiyono.2013.*metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.cetakan ke-19. Bandung: penerbit alfabeta.

Susilo martoyo, 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFPE.

Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Prawironegoro, Darsono dan Siswandoko, Tjatjuk. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*”, Nusantara Consulting, Jakarta. 2011.

Umar, Husein. “*Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*”, Rajawali Pers, Jakarta, 2010.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grofindo Persada.

Yowono, Triwibowo.2005. *Biologi Molekuler*. Penerbit Erlangga : Jakarta

Zainun, Buchari. 1991. *Administrasi Dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia*. Gunung Agung. Jakarta