

**PENGARUH TINGKAT KESEJAHTERAAN, KOMUNIKASI, DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PT. INTI BUANA PERMAI
DENPASAR BALI**

Putu Nanda Widiartha¹

¹Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

e-mail: popo_glad_018@yahoo.com

ABSTRAK

Semangat kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan, dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Agar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, suatu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Melihat adanya indikasi seperti yang telah disampaikan, maka dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama, dan parsial (mandiri) antara variabel tingkat kesejahteraan, komunikasi dan pengalaman kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali.

Menyimpulkan hasil F hitung (71,249) > F tabel (2,76). Variabel tingkat kesejahteraan, komunikasi dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan dengan semangat kerja karyawan PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali, kenyataan ini dapat dilihat hasil uji t, di mana untuk variabel tingkat kesejahteraan t hitung (5,026) > t tabel (1,684), untuk variabel komunikasi t hitung (3,403) > t tabel (1,684), dan begitu juga variabel pengalaman kerja t hitung (2,431) > t tabel (1,684).

Kata Kunci : Semangat kerja, kesejahteraan, komunikasi, pengalaman kerja.

ABSTRACT

Morale has great significance for the survival of the company, with high morale, it will cause the high sense of concern for the achievement of corporate goals. That employees have high morale, an organization needs to consider the factors that affect morale. See any indication as it has been presented, the research aimed to investigate the influence together, and partial (independent) variables between the level of welfare, communication and work experience of the employee morale at PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali.

Summing up the results of F count (71.249) > F table (2,76). Variable levels of well-being, communication and work experience with a partially significant employee morale PT. Denpasar Bali Buana Permai core, this fact can be seen in the results of the t test, in which the level of welfare for the variable t (5,026) > t table (1.684), for t communication variables (3.403) > t table (1.684), and so is work experience variable t (2.431) > t table (1.684).

Keywords: morale, welfare, communication, work experience.

PENDAHULUAN

Dalam memasuki perdagangan global perusahaan diharapkan mampu memfokuskan diri pada bisnis intinya. Persaingan terjadi hampir pada semua bidang bisnis termasuk bisnis otomotif khususnya pelumas mesin kendaraan (*oil*). Seiring bertambahnya akan kebutuhan alat transportasi bagi setiap orang bisnis *oil* banyak digeluti oleh masyarakat luas, karena bisnis ini tidak tergantung kepada wisatawan

saja melainkan seluruh lapisan masyarakat dan sangat menguntungkan. Perusahaan pada umumnya mempunyai sasaran akhir yang hendak dicapai yang berupa tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Tujuan jangka pendek adalah keuntungan sedangkan tujuan jangka panjang adalah untuk pengembangan organisasi dan loyalitas perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja organisasi (Susilawati, 2005).

Anita (2005), juga menyatakan bahwa komunikasi akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan maka karyawan akan menjadi lebih semangat bekerja dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan

Rimawathi (2008), Habiebie (2005), dalam penelitiannya menyatakan kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa diharapkan dapat memacu meningkatkan semangat kerja dari karyawan.

Ricky ferlindo (2007), I.A. Adeniji and D.I. Akintayo (2007) Tingkat kesejahteraan karyawan yang memadai akan membantu meningkatkan disiplin kerja karyawan. Sehingga masalah tersebut bisa dimasukkan dalam fungsi intergasi yaitu untuk menciptakan karyawan yang bukan hanya untuk bekerja tetapi juga mampu bekerja sama.

Macrobert M *et al.* (2008), Mwangi gowland john (2007), mengatakan pengalaman kerja pegawai akan mendukung keterampilan dan kecepatan dalam

menyelesaikan tugas-tugas karyawan sehingga tingkat kesalahan akan semakin berkurang.

Leliyana (2008), A'ad marzusa ikhwan (2009), Susan linz (2006), Greg H. neely (2009) menyatakan peran manusia didalam organisasi merupakan modal dasar dalam menentukan tercapai tindaknya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan dimana semangat kerja karyawan sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Adnyani (2008), mengemukakan dengan membina semangat kerja pihak manajemen dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan. Hal ini juga didukung oleh Wahyono (2005) pembinaan mengenai semangat kerja karyawan secara efektif sangat diperlukan demi kelancaran proses kegiatan dalam suatu organisasi yang akan datang. Sumber daya manusia sangat penting di dalam menunjang kemajuan organisasi, untuk itu sudah seharusnya semangat kerja karyawan diperhatikan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

Dalam hal ini terutama karyawan yang mempunyai *skill*, tanggung jawab, serta semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu, demi kelancaran proses kegiatan dalam suatu organisasi dimana kesemuanya itu tidak terlepas dari sumber daya manusia. Salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan mengurangi tingkat kesalahan dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Semangat kerja merupakan sikap individu dan kelompok terhadap

seluruh lingkungan kerja dan kerjasama dengan orang lain secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik perusahaan. Dengan meningkatnya semangat kerja, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi begitu pula absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan karyawan akan diperkecil, (Siagian, 2007:42).

Dwi (2008) mengatakan dalam usaha meningkatkan semangat kerja karyawan maka pimpinan perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas maupun keterampilannya dalam mengelola perusahaan yang dipimpinnya, sehingga mampu mengantarkan perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semangat yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat menimbulkan kesenangan dikalangan karyawan untuk melaksanakan tugas sehari-hari. Kondisi ini akan menyebabkan perusahaan akan memperoleh keuntungan yang besar dan perusahaan akan mampu menjaga dan meningkatkan produktivitas perusahaan serta akan dapat memajukan perusahaan (Situmorang, 2006).

Memperoleh semangat kerja karyawan yang tinggi, terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang dapat menentukan semangat kerja karyawan, adalah kepemimpinan, kesejahteraan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan fisik, kesehatan dan keselamatan (Handoko, 2007 : 13). Berbeda dengan pendapat Lateir dalam Tohardi (2006 : 431) Menyatakan bahwa

ada beberapa faktor pokok yang mempengaruhi semangat kerja karyawan diantaranya adalah, kesejahteraan, komunikasi, dan pengalaman kerja.

PT. Inti Buana Permai adalah perusahaan agen pelumas (*oli*) pertamina. Dimana karyawan dituntut untuk profesional, berwawasan global, berkemampuan tinggi, bercorak kerja yang tinggi dan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan. Melihat hal tersebut guna meningkatkan semangat kerja karyawan pihak manajemen PT. Inti Buana Permai diharapkan mengupayakan peningkatan kesejahteraan kepada setiap karyawannya, menerapkan komunikasi yang baik dan efektif serta memperhatikan pengalaman setiap karyawan di dalam penempatannya.

Sehubungan dengan masalah ini maka seorang pimpinan hendaknya mampu untuk menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan bagi setiap bawahannya agar mereka menjadi produktif dan dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Pada akhirnya kondisi tersebut mampu membuat karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Richard *et al.* (2009) menyatakan semangat kerja yang rendah, akan selalu menyebabkan produktivitas kerja karyawan yang rendah.

Mendetail lebih lanjut serta mengacu pada uraian latar belakang diatas, dapat diajukan pokok permasalahan berikut.

- 1) Tingkat kesejahteraan, komunikasi, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Inti Buana Permai?

- 2) Tingkat kesejahteraan, komunikasi, dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat karyawan pada PT. Inti Buana Permai?
- 3) Tingkat kesejahteraan, komunikasi, dan pengalaman kerja manakah yang dominan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Inti Buana Permai?

METODE PENELITIAN

Lokasi di tempat usaha perdagangan pelumas mesin kendaraan (oli), dengan nama PT Inti Buana Permai terletak pada Jln A. Yani No. 111 Denpasar. Pemilihan lokasi dilatar belakangi oleh beberapa hal sebagai berikut.

- 1) Observasi dilakukan ada masalah mengenai hal semangat kerja.
- 2) Peneliti ingin mengetahui menyangkut dengan hal semangat kerja karyawan yang sangat berdampak di perusahaan ini untuk kepentingan perusahaan.
- 3) Diberikan kemudahan oleh pemimpin perusahaan untuk mengadakan pengumpulan data di lokasi penelitian

Sumber data untuk mendukung dan membantu studi kasus ini seperti sumber data primer, sekunder. Data primer diartikan hasil yang di peroleh dengan cara langsung datang atau data primer adalah data yang konkrit dari lapangan. Data sekunder adalah data atau bahan dasar yang berasal dari sumber tertulis yang dapat

dibagi atas sumber buku dan majalah ilmiah, sumber dari arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi.

Populasi dan responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Inti Buana Permai Denpasar berjumlah 50 orang. Penelitian ini sampel ditentukan dengan metode sensus (Riduwan dan Sunarto, 2007:17).

Jumlah sampel diambil dengan menggunakan teknik *sensus* dengan menentukan jumlah sampel atau indikator diambil keseluruhan karena jumlahnya kurang dari 100 orang.

Instrumen penelitian

Data dikumpulkan dengan cara antara lain observasi, pengumpulan dan pengamatan langsung ke perusahaan mengenai seperti aktivitas kerja karyawan. Wawancara pengumpulan data dengan cara-cara tanya jawab langsung, terbuka dan efektif tentang semangat kerja kepada karyawan, pimpinan perusahaan yang. Seterusnya dokumentasi data terkumpul dengan jalan melihat kembali sumber yang lalu baik berupa angka atau keterangan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum perusahaan yang berupa struktur organisasi, jumlah karyawan, dan sejarah instansi tersebut. Terakhir data di dapat dengan kuesioner sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal lainnya yang diketahui.

kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dan dijawab secara langsung oleh responden. Melalui pengolahan data primer dengan mengacu pada hasil jawaban kuisisioner yang disebarakan, oleh sebab itu semua jawaban yang dimuat oleh responden dengan pernyataan dari semua indikator-indikator dalam variabel akan diukur berdasarkan dengan *Skala Likert* untuk mengukur pendapat, jawaban serta penilaian sekelompok atau seseorang mengenai fenomenal kepuasan kerja melalui pemberian skor 1 sampai dengan 4 (Sugiyono, 2008 : 132).

Untuk menguji dan mengetahui data yang didapatkan apakah valid atau tidak teknik analisis faktor konfirmatori dan regresi linier berganda digunakan dalam penelitian, guna mengetahui keterkaitan dan hubungan suatu *dependent* variabel dan satu atau lebih variabel *independent*. Faktor konfirmatori analisis artinya multivariat analisis yang digunakan untuk mengonfirmasi apakah model pengukuran yang dibangun sesuai dengan yang dihipotesiskan (Ghozali, 2007:142). Regresi analisis menentukan pengaruh dan arah hubungan variabel *dependent* dengan *independent* variabel dan mengukur kesamaan derajat hubungan antara satu *dependent* variabel dengan satu *independent* variabel. Regresi analisis, dipakai dengan peneliti melalui bantuan program (*Statistical Package of Social Science*) *SPSS versi 15.5 for Windows*.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden

Hasil pembahasan ilmiah yang diteliti menggunakan karakteristik responden mengenai karya ilmiah tentang pengaruh tingkat kesejahteraan, komunikasi, dan pengalaman kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali dapat diketahui dari sedemikian kriteria seperti: Umur, Jenis kelamin dan Pendidikan Terakhir.

Pengujian instrumen penelitian

Kumpulan hasil data yang sudah didapatkan selanjutnya diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, menggunakan bantuan *Software Statitical Packge of Social Science* (SPSS) sebagai berikut.

1) Uji Validitas

Uji validitas dibuat melalui olahan data dan membandingkan korelasi antara variabel atau item dengan variabel total. Uji validitas dilakukan dengan mengambil 30 responden dengan signifikansi $\alpha = 5$ persen (0,05) dengan standar validitas *person correlation* 0,30. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 Hasil uji validitas

No	Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
1	Kesejahteraan (X_1)	X1.1	0,890	Valid
		X1.2	0,712	Valid
		X1.3	0,769	Valid
		X1.4	0,848	Valid
		X1.5	0,800	Valid
2	Komunikasi (X_2)	X2.1	0,781	Valid

		X2.2	0,764	Valid
		X2.3	0,733	Valid
		X2.4	0,796	Valid
		X2.5	0,800	Valid
3	Pengalaman (X_3)	X3.1	0,838	Valid
		X3.2	0,801	Valid
		X3.3	0,810	Valid
		X3.4	0,823	Valid
		X3.5	0,790	Valid
4	Semangat Kerja (Y)	Y1	0,841	Valid
		Y2	0,812	Valid
		Y3	0,872	Valid
		Y4	0,840	Valid
		Y5	0,858	Valid

Sumber : Data primer diolah (2013)

2) Uji Reliabilitas

Menurut (Umar, 2007:54) bahwa reabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Nilai suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$. Hasil pengolahan data dipublikasikan rangkuman hasil koefisien *Alpha Cronbach* pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2 Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Tingkat Kesejahteraan (X_1)	0,860	Reliabel
2	Komunikasi (X_2)	0,833	Reliabel
3	Pengalaman (X_3)	0,870	Reliabel
4	Semangat Kerja (Y)	0,896	Reliabel

Sumber : Data primer diolah(2013)

Deskriptif Analisis

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner berdasarkan pada pernyataan dari keempat variabel dapat dideskripsikan sebagai berikut.

Tabel 3 Deskriptif Analisis

Variabel	N	Mean	Std. Error of Mean	Median	Mode	Std. Deviation	Variance	Range	Min	Max	Sum
x1.1	50	2.98	0.12	3	3	0.87	0.75	3	1	4	149
x1.2	50	2.90	0.12	3	3	0.86	0.74	3	1	4	145
x1.3	50	2.86	0.13	3	3	0.95	0.90	3	1	4	143
x1.4	50	2.82	0.13	3	3	0.92	0.84	3	1	4	141
x1.5	50	3.20	0.10	3	3	0.73	0.53	2	2	4	160
Kesejahteraan	50	14.76	0.49	15.5	12	3.48	12.10	13	7	20	738
x2.1	50	2.70	0.10	3	2	0.71	0.50	2	2	4	135
x2.2	50	3.02	0.10	3	3	0.71	0.51	3	1	4	151
x2.3	50	3.02	0.10	3	3	0.71	0.51	2	2	4	151
x2.4	50	3.04	0.11	3	3	0.78	0.61	3	1	4	152
x2.5	50	2.78	0.10	3	3	0.68	0.46	2	2	4	139
Komunikasi	50	14.56	0.39	15	17	2.79	7.76	12	8	20	728
x3.1	50	3.14	0.10	3	3	0.73	0.53	2	2	4	157
x3.2	50	3.06	0.12	3	3	0.84	0.71	3	1	4	153
x3.3	50	3.04	0.11	3	3	0.75	0.57	2	2	4	152
x3.4	50	2.84	0.12	3	3	0.82	0.67	3	1	4	142
x3.5	50	3.16	0.10	3	3	0.74	0.55	3	1	4	158
Pengalaman	50	15.24	0.45	16	17	3.15	9.94	10	10	20	762
y1	50	2.90	0.13	3	3	0.93	0.87	3	1	4	145
y2	50	3.30	0.10	3	4	0.74	0.54	2	2	4	165
y3	50	2.76	0.11	3	3	0.80	0.64	3	1	4	138
y4	50	2.96	0.11	3	3	0.75	0.57	2	2	4	148
y5	50	3.04	0.14	3	4	0.97	0.94	3	1	4	152
Semangat kerja	50	14.96	0.50	16	17	3.54	12.53	13	7	20	748

Sumber: Data primer diolah (2013)

Tabel 3 menerangkan data variabel dengan indikator komunikasi mendapatkan jawaban respon positif terbesar dari responden atau karyawan ditentukan karena terlihat nilai standar deviasi (tingkat penyimpangan) terkecil sebesar 2,79 jika disamakan dengan standar deviasi variabel lain yang digunakan.

Analisis Faktor Konfirmatori

Konfirmatori faktor dipergunakan mereduksi hasil data, yaitu proses untuk meringkas sejumlah variabel menjadi lebih sedikit yang dinamakan dengan faktor. Adapun hasil analisis faktor sesuai dengan tahapan analisis faktor, yaitu sebagai berikut.

1) *Correlation Matrix*

Pengujian *correlation matrix* dapat dilihat dari nilai *Determinant of Correlation Matrix* yang mendekati (0). Adapun hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4 Hasil uji koefisien korelasi matriks variabel

No	Variabel	Determinan
1	Tingkat Kesejahteraan (X_1)	0,071
2	Komunikasi (X_2)	0,128
3	Pengalaman (X_3)	0,069
4	Semangat Kerja (Y)	0,045

Sumber : Data primer diolah (2013)

Tabel 4 menentukan nilai determinan untuk masing-masing indikator variabel mendekati nilai nol (0), maka ini berarti semua item pada instrument memiliki nilai korelasi yang kuat.

2) *Keiser Meyer Oklin (KMO)*

Hasil analisis faktor dikatakan layak apabila nilai KMO minimal 0,5. Seperti pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5 Hasil uji Kaiser Mayer Olkin (KMO)

No	Variabel	KMO	Sig
1	Tingkat Kesejahteraan (X_1)	0,801	0,000
2	Komunikasi (X_2)	0,728	0,000
3	Pengalaman (X_3)	0,755	0,000
4	Semangat Kerja (Y)	0,819	0,000

Sumber : Data primer diolah (2013)

3) *Measures of Sampling Adequacy (MSA)*

Model yang digunakan dikatakan layak dipakai apabila nilai MSA semua indikator variabel lebih besar dari 0,5. Hasil menunjukkan semua indikator variabel memiliki nilai $MSA > 0,5$, maka dari itu diartikan model yang dipakai layak uji dalam model analisis faktor.

4) *Percentage of Variance*

Faktor dikatakan layak untuk menjelaskan variasi faktornya apabila memiliki nilai *Percentage of Variance* > 60 persen. Diketahui data berdasar nilai *percentage of variance* lebih dari 60 persen, maka ini berarti masing-masing variabel yaitu, Tingkat Kesejahteraan (X_1), Komunikasi (X_2), Pengalaman (X_3) dan Semangat Kerja (Y) memiliki kelayakan kemampuan untuk menjelaskan variasi faktornya.

5) *Rotasi Faktor*

Rotasi faktor yang digunakan adalah rotasi faktor menggunakan model rotasi *varimax*, karena akan memudahkan menginterpretasikannya. Nilai rotasi

instrumen untuk masing-masing variabel $> 0,4$ ini berarti seluruh instrument dari masing-masing variabel telah memenuhi syarat dan memperlihatkan korelasi yang kuat.

6) Ketepatan model

Hasil uji model ketepatan bisa diketahui melalui hasil perhitungan Tabel 6 berikut.

Tabel 6 Uji Ketepatan Model

No	Variabel	Nonredundant Residual	Ketepatan Model (%)
1	Tingkat Kesejahteraan (X_1)	8	80
2	Komunikasi (X_2)	8	80
3	Pengalaman (X_3)	8	80
4	Semangat Kerja (Y)	5	50

Sumber : Data primer diolah (2013)

Hasil ini menjelaskan seluruh indikator variabel X_1 bisa menjelaskan 80 persen kondisi tingkat kesejahteraan pada PT. Inti Buana Permai. Indikator variabel X_2 bisa menjelaskan 80 persen kondisi komunikasi pada PT. Inti Buana Permai. Indikator variabel X_3 bisa menjelaskan 80 persen kondisi pengalaman karyawan. Indikator variabel Y hanya bisa menjelaskan 50 persen kondisi semangat kerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu program SPSS. Model analisis regresi

linear berganda dipakai untuk menemukan pengaruh tingkat kesejahteraan, komunikasi dan pengalaman secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan sebagai variabel bebas adalah tingkat kesejahteraan, komunikasi dan pengalaman, sedangkan variabel terikatnya adalah semangat kerja. Hasil regresi dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = 0,000 + 0,470 X_1 + 0,311 X_2 + 0,234 X_3$$

Dimana :

Y = Semangat kerja

X₁ = Tingkat kesejahteraan

X₂ = Komunikasi

X₃ = Pengalaman

Uji Simultan (F-test)

Pengujian ini dilakukan untuk menemukan tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama (simultan) terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Melihat hasil perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat bahwa $F_{hitung} = 71,249$ dan nilai $F_{tabel} = 2,76$ dengan tingkat keyakinan 95% dan $\alpha = 0,05$; $df = (k-1):(n-k) = (3:46)$. Oleh karena F_{hitung} (71,249) lebih besar dari F_{tabel} (2,76) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan, komunikasi dan pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja.

(T-test) Uji Parsial

Pengaruh tiap-tiap variabel bebas dalam model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu kompensasi (X_1), hubungan kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) secara parsial terhadap kinerja (Y). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan pengujian $\alpha = 0,05$; $df = 58$, sehingga $t_{tabel} (0,05:58)$ adalah sebesar 2,00. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada Tabel 7

Tabel 7 Hasil Uji (T-test)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Hasil Uji t	Hasil Hipotesis	Sig.
X_1	5,026	1,684	(5,026) > (1,684)	H_0 ditolak	0,000
X_2	3,403	1,684	(2,403) > (1,684)	H_0 ditolak	0,001
X_3	2,431	1,684	(2,431) > (1,684)	H_0 ditolak	0,019

Sumber : Data primer diolah (2013)

Variabel Bebas yang Berpengaruh Dominan Terhadap Variabel Terikat

Melihat *Standardized Coefficients Beta*, yang menemukan jawaban yang diketahui dengan nilai dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8 Standardized coefficients

No	Variabel	Standardized Coefficients	Ranking
		Beta	
1	Tingkat Kesejahteraan	0,470	1
2	Komunikasi	0,311	2
3	Pengalaman kerja	0,234	3

Sumber : Data primer diolah (2013)

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan serta mengacu pada latar belakang penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara tingkat kesejahteraan, komunikasi, dan pengalaman kerja terhadap semangat karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara tingkat kesejahteraan, komunikasi, dan pengalaman kerja terhadap semangat karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar.
- 3) Variabel tingkat kesejahteraan merupakan variabel yang berpengaruh dominan dibandingkan variabel bebas lainnya.
- 4) Variabel tingkat kesejahteraan, komunikasi dan pengalaman kerja mampu menjelaskan 82,3 persen variasi perubahan semangat kerja karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar.

Saran

Sesuai dengan kesimpulan maka diajukan beberapa saran seperti berikut :

- 1) Pihak manajemen PT. Inti Buana Permai Denpasar seharusnya dapat mempertahankan komunikasi yang terjalin antara bawahan dengan atasan dan atasan dengan bawahan. Terciptanya komunikasi yang aktif dan baik mampu

meningkatkan semangat kerja karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu diharapkan pihak perusahaan memperhatikan setiap pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawannya agar dapat menyesuaikan pekerjaan yang diberikan dengan pengalaman yang dimiliki karyawannya untuk mengurangi resiko kerugian dalam perusahaan.

- 2) PT. Inti Buana Permai Denpasar untuk memperhatikan tingkat kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan seperti halnya gaji, jumlah tunjangan, sistem bonus yang lebih transparan dan jelas, fasilitas yang disediakan perusahaan, dan jaminan sosial untuk menunjang karyawan didalam bekerja.

DAFTAR RUJUKAN

- A'ad Marzusa Ikhwan, 2009. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan tetap pada PT. Bank Kalbar cabang utama Pontianak. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 3(1) : h:12-26.
- Adnyani, I Gusti Ayu Dewi. 2008. Membina semangat kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Buletin Ekonomi*. 2(4): h : 12-32
- Anita Martha Wisudawati, 2005. Pengaruh Komunikasi Intern Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen*. 5(9) : h:8-24.
- Beni Habibie, 2005. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Askes Regional VI Jawa tengah dan D.I.Y bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Semarang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 5(8) : h: 2-24
- Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. 2012. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Skripsi Dan Mekanisme Pengujian*. Denpasar.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang; Bagian Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greg H. Neely, 2009. *The Relationship Between Employee Morale And Employee Productivity*. *Internasional Journal Research of Oklahoma*. 1(5) : h: 23-42.

- Handoko, T Hani. 2007. *Manajemen Personalia dan sumber daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE. UGM.
- I.A. Adeniji and D.I. Akintayo, 2007. Analysis of Determinants of Workers' Morale and Satisfaction among Industrial Workers in South-Western Nigeria. *Internasional Journal New Mexico Research*. 8(4): h:17-32.
- Leliyana, Denok, 2008. Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Surabaya Gubeng. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen*. 8 (2) : h: 15-24.
- Lestari, Elya Dwi, 2008. Faktor -faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak. *Jurnal Research Ekonomi*. 1(12) : h:4-18.
- MacRobert M , Schmele JA , and Henson R .2008. *An analysis of job morale factors of community health nurses who report a low turnover rate. The research. Internasional Journal Oklahoma City*. 1(4) : h:42-57.
- Mwangi Gowland John, 2007. *Factors Related to the Morale of Agriculture Teachers in Machakos District. Internasional Journal Research Michigan State*. 18(2) : h: 31- 42.
- Richard Aborisade and Emeka E. Obioha, 2009. *The Role of Motivation in Enhancing Job Morale in Nigeria Industries: A Case Study of Energy Foods Company Limited, Ibadan. Internasional Journal Research Economic Nigeria*. 19(2): h: 149-154.
- Ricky Ferlindo, 2007. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Intan Bersaudara Rokan Hulu. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen*. 2(1): h:42- 57.
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rimawathi, 2008. Analisis Faktor Penentu Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Kantor Dinas pendidikan Nasional Propinsi Bali. *Tesis Universitas Udayana*.

- Siagian, Sondan P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta ; Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Susan Linz, 2006. *Worker Morale in Russia: An Exploratory Study*. *Internasional Journal Michigan State Resarch*. 8(16): h:01-24.
- Susilawati, 2005. Analisis Faktor Penentu Semangat Kerja Karyawan Administrasi Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar”. *Skripsi Universitas Udayana*.
- Tohardi, Ahmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Prenhallindo Jakarta Darma Surya.
- Uli Situmorang, 2006. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan di lingkungan kantor pelayanan pajak (KPP) Metro. *Jurnal Ekonomi Aplikasi Resarch*. 6(31) h: 3-19.
- Umar Husein, 2007. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyono Munandar, 2005. Faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Direktorat Jendral Perlindungan Hak Aasasi Manusia. *Unspecified thesis Resarch*. 9(5) : h: 4-16.