

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT JBR MI DENPASAR TAHUN 2014

Putu Ari Artama

Jurusan Pendidikan Ekonomi  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Singaraja, Indonesia

e-mail : [putuari\\_artama@yahoo.com](mailto:putuari_artama@yahoo.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dan (2) faktor yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan vaktorial. Subyek dari penelitian ini adalah semua karyawan pada PT JBR MI Denpasar dan obyek dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 56 orang karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket atau kuesioner, kemudian diolah dengan analisis faktor menggunakan program *spss 16 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Sembilan faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yakni, (1) organisasi itu sendiri sebesar 48,400%, (2) kepemimpinan sebesar 13,509%, (3) hubungan manusiawi sebesar 11,421%, (4) sifat pekerjaan sebesar 9,374%, (5) motivasi sebesar 8,450%, (6) lingkungan fisik tempat kerja sebesar 4,030%, (7) kerjasama sebesar 2,302%, (8) kepuasan sebesar 1,815%, dan (9) disiplin kerja sebesar 0,699%. Faktor organisasi itu sendiri merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja dengan nilai *variance* sebesar 48,400%.

Kata-kata kunci : analisis faktor, karyawan, semangat kerja.

## Abstract

This research is aimed in knowing (1) The factors which influence the work enthusiasm of the employee and (2) The dominant factor which influence the work enthusiasm. this kind of research is quantitative research with the factorial approachment. Subject of this research is the entire employee in PT Japan Best Rescue Motorcycle Indonesia (JBR MI) Denpasar and the object of this research is the factors which influence the enthusiasm of working of the employee. This research used 56 employees as the population. Data collected by questioner and then proceed with factor analysis used *spss16 for windows* program.

This research shows that there are nine factors which influence the work enthusiasm of the entire employee, they are :, (1) Organization itself 48,400%, (2) leadership 13,509%, (3) personal relationship 11,421%, (4) character of the work 9,374%, (5) motivation 8,450%, (6) physical environment 4,030%, (7) cooperation 2,302%, (8) satisfaction 1,815%, and (9) discipline 0,699%. Organization itself is the major factor which influences the work enthusiasm with the variance number for 48.400%.

Keywords: Factor analysis, work enthusiasm, employee.

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti mempunyai sebuah tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuannya perusahaan harus bekerja secara maksimal. Hal yang harus diperhatikan agar perusahaan bisa bekerja dengan maksimal adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Menurut Hasibuan (2002) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses dan tidaknya sebuah perusahaan atau organisasi. Berbeda dengan sumber daya lainnya, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, dan teknologi, karena peralatan yang handal atau canggih tanpa didukung Sumber Daya Manusia (SDM) yang bagus tidak akan berarti apa-apa, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional perusahaan sangatlah ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan tersebut seperti karyawan. Kontribusi karyawan dalam perusahaan sangatlah dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan. Hal ini berarti sebagian besar pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan dilakukan oleh karyawan.

Keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi ditentukan oleh karyawan yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa kepada karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Setiap karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan sebuah organisasi atau perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandangnya sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan juga perlu mengetahui, menyadari, dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan

harapan perusahaan. Karyawan sebagai motor penggerak perusahaan dituntut bekerja lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2002) organisasi bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya, hal tersebut berarti bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Manajemen perusahaan perlu melakukan pembinaan dan pengembangan mengenai semangat kerja karyawan dengan efektif dan efisien demi kelancaran proses kegiatan dalam suatu perusahaan. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai, sedangkan semangat kerja karyawan yang rendah akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai.

PT. Japan Best Rescue Motorcycle Indonesia (JBR MI) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa derek sepeda motor (*Road Servie*), atau perusahaan jasa asuransi sepeda motor Merk Kawasaki. Sitemnya adalah seseorang yang menjadi *customer* bilamana motornya mengalami kerusakan (mogok, kehabisan bensin, ban bocor, kecelakaan dan sebagainya) *customer* hanya tinggal menelfon *customer service* dan menyebutkan nomor *id* yang telah diberikan oleh pihak perusahaan, maka motor *customer* dengan segera akan dijemput dan diantarkan sesuai dengan keinginan *customer*. Pada perusahaan ini yang memegang peranan sangat penting adalah karyawan yang turun langsung ke

lapangan sebagai penyelamat (*rescuer*) karena kepuasan konsumen sangat ditentukan oleh penyelamat (*rescuer*) ini, seperti pelayanan yang cepat dan tidak membuat konsumen menunggu terlalu lama, akan tetapi karyawan pada bagian lain dan juga pimpinan memegang peranan yang tidak kalah penting dalam perusahaan ini, oleh karena itu kerjasama antar semua pihak dalam perusahaan tersebut harus tetap terjalin demi kelancaran usaha.

Saat ini karyawan PT JBR MI Denpasar berjumlah 56 orang, namun perusahaan tersebut mendapat sebuah masalah karena saat ini karyawan mengalami penurunan semangat dalam bekerja, hal tersebut dapat dilihat dari catatan pada akhir bulan Agustus 2014 yang menunjukkan 11 orang (19,6%) tidak hadir sebanyak 4 kali, 3 orang (5,4%) sebanyak 5 kali dan 8 orang (14,29%) terlambat datang ke kantor sebanyak 6 kali, bahkan pada akhir bulan juli 6 orang (10,7%) karyawan memundurkan diri tanpa alasan yang jelas sehingga perusahaan harus mencari karyawan pengganti yang baru. Sehubungan dengan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul analisis faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT JBR MI Denpasar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT JBR MI Denpasar dan Untuk mengetahui Faktor yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT JBR MI Denpasar.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan vaktorial. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mencari hubungan interdependensi antar variabel agar dapat menggambarkan dimensi-dimensi atau faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT JBR MI Denpasar Tahun 2014 dan untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi Semangat kerja karyawan pada PT JBR MI Denpasar Tahun 2014. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT JBR MI

Denpasar. Obyek dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT JBR MI Denpasar. Lokasi penelitian dengan judul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada PT JBR MI Denpasar Tahun 2014 ini beralamat di jalan Nakula Timur no 5 A Legian Denpasar Bali. Data merupakan semua keterangan yang dijadikan responden, maupun yang berasal dari dokumen, baik dalam bentuk statistika dan dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian. Data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka berupa skor jawaban yang diperoleh dari responden yaitu karyawan PT JBR MI Denpasar mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT JBR MI Denpasar. Dalam penelitian ini digunakan sumber data primer yaitu sumber data yang langsung diperoleh dari PT JBR MI Denpasar, dicatat untuk pertama kalinya dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Data primer ini berupa angka atau skor jawaban dari responden yang didapat melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu 56 orang karyawan PT JBR MI Denpasar yang beralamat Di jalan Nakula Timur no 5 A Legian Denpasar. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2014. Dalam penelitian ini tidak menggunakan sampel karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner ini ditujukan kepada 56 orang karyawan PT JBR MI Denpasar. Kuesioner ini menggunakan Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan karena Skala *Likert* merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2007). Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor atau bobot. Dari jawaban konsumen akan diberikan skor yang menggunakan Skala *Likert* dengan rentang 1-5. Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian dan juga jenis data yang dikumpulkan, maka metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis

faktor. Metode analisis faktor merupakan metode yang digunakan untuk mereduksi data atau meringkas dari variabel yang banyak diubah menjadi variabel yang jumlahnya lebih sedikit (Sulianto, 2005). Analisis faktor digunakan untuk mereduksi dan meringkas dari banyak variabel ke dalam satu atau beberapa faktor, dengan menggunakan program *SPSS for Windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Analisis faktor digunakan untuk menganalisis hipotesis konseptual dengan

memasukkan semua total nilai dari masing-masing dimensi atau faktor terhadap total skor item dari masing-masing dimensi. Skor dari masing-masing dimensi terlebih dahulu ditransformasi ke dalam data interval kemudian dilakukan penentuan matrik korelasi, penentuan jumlah faktor, membuat rotasi faktor, dan menentukan skor masing-masing faktor.

Mengukur kecukupan sampel (semua populasi dijadikan sampel) dalam penelitian ini digunakan Koefisien *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 Hasil untuk pengujian KMO and Barlett's Test of Sphericity

---

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.829
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	302.701
	Df	36
	Sig.	.000

---

Berdasarkan hasil pengujian KMO sebesar 0,892 dengan demikian angka KMO *Measure of Sampling Adequacy* lebih besar dari 0,50, ini berarti analisis faktor tepat digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh. Hasil uji *Barlett's Test of Sphericity* menunjukkan hasil yang signifikan pada 0,000. Hal ini berarti matrik korelasi memiliki korelasi yang signifikan dengan sejumlah variabel, karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Pada hasil *output Statistical Program Social Science (SPSS) 16.0 for Windows (Anti-image*

*Matrices)*, dapat diketahui faktor-faktor atau variabel-variabel yang layak digunakan dalam analisis faktor. Pada *output SPSS (Anti-image Matrices)*, terdapat kode "a" yang artinya tanda untuk *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*. Faktor atau variabel yang layak digunakan dalam analisis adalah variabel yang memiliki nilai MSA > 0,50. Apabila terdapat variabel yang memiliki nilai MSA < 0,50, maka variabel tersebut dikeluarkan agar dapat dilakukan analisis faktor. Nilai MSA masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2 *Measure of Sampling Adequacy*

Variabel	Nilai MSA	Keputusan
Organisasi itu sendiri	0,764 > 0,50	Dapat digunakan untuk analisis faktor
Kepemimpinan	0,523 > 0,50	Dapat digunakan untuk analisis faktor
Hubungan Manusiawi	0,557 > 0,50	Dapat digunakan untuk analisis faktor
Sifat Pekerjaan	0,800 > 0,50	Dapat digunakan untuk analisis faktor
Motivasi	0,786 > 0,50	Dapat digunakan untuk analisis faktor
Lingkungan fisik tempat kerja	0,872 > 0,50	Dapat digunakan untuk analisis faktor
Kerjasama	0,812 > 0,50	Dapat digunakan untuk analisis faktor
Kepuasan	0,883 > 0,50	Dapat digunakan untuk analisis faktor
Disiplin kerja	0,904 > 0,50	Dapat digunakan untuk analisis faktor

Berdasarkan Tabel 2, maka dapat diketahui variabel-variabel yang digunakan dalam analisis faktor. Variabel tersebut (1) organisasi itu sendiri, (2) kepemimpinan, (3) hubungan manusiawi, (4) sifat pekerjaan, (5) motivasi, (6) lingkungan fisik tempat kerja, (7) kerjasama, (8) kepuasan dan (9) disiplin kerja. Menentukan banyaknya faktor yang mempengaruhi semangat kerja

karyawan pada PT JBR MI Denpasar dapat dijelaskan oleh nilai persentase dari masing-masing faktor. Nilai *Total Variance Explained* digunakan untuk mengetahui persentase dari kesembilan faktor yang dianalisis. Hasil analisis faktor melalui SPSS 16.0 menunjukkan persentase dari masing-masing faktor dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3 *total Variance Explained*

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.356	48.400	48.400	4.356	48.400	48.400	4.242	47.137	47.137
2	1.216	13.509	61.909	1.216	13.509	61.909	1.229	13.651	60.789
3	1.028	11.421	73.330	1.028	11.421	73.330	1.129	12.541	73.330
4	.844	9.374	82.705						
5	.761	8.450	91.155						
6	.363	4.030	95.185						
7	.207	2.302	97.487						
8	.163	1.815	99.301						
9	.063	.699	100.000						

Tabel 3 menunjukkan persentase dari faktor satu (organisasi itu sendiri) memiliki *eigenvalues* sebesar 4,356 dengan nilai *variance* sebesar 48,400%, faktor dua (kepemimpinan) memiliki *eigenvalues* sebesar 1,216 dengan nilai *variance* sebesar 13,509%, faktor tiga (hubungan manusiawi) memiliki *eigenvalues* sebesar 1,028 dengan nilai *variance* sebesar 11,421%, sedangkan faktor empat (sifat pekerjaan), faktor lima (motivasi), faktor enam (lingkungan fisik tempat kerja), faktor tujuh (kerjasama) dan faktor delapan (kepuasan), dan faktor sembilan (disiplin kerja) masing memiliki *eigenvalues* faktor empat sebesar 0,844 dengan nilai *variance* sebesar 9,374%, faktor lima sebesar 0,761 dengan nilai *variance* sebesar 8,450%, faktor enam sebesar 0,363 dengan nilai *variance* sebesar 0,4030, faktor tujuh sebesar 0,207 dengan nilai *variance* sebesar 2,302%, faktor delapan sebesar

0,163 dengan nilai *variance* sebesar 1,815%, dan faktor Sembilan sebesar 0,063 dengan nilai *variance* sebesar 0,699%. Jadi kesembilan faktor tersebut mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT JBR MI Denpasar. Untuk menjelaskan semangat kerja karyawan pada PT JBR MI Denpasar dapat dilakukan melalui ekstraksi faktor. Ekstraksi faktor dapat dijelaskan oleh total persentase dari masing-masing faktor utama. Faktor-faktor utama tersebut adalah faktor organisasi itu sendiri, faktor kepemimpinan dan faktor hubungan manusiawi yang memiliki nilai parameter *eigenvalue* > 1. Untuk mengetahui distribusi dimensi-dimensi yang belum dirotasi ke dalam faktor yang telah terbentuk maka dapat dilihat pada *output* SPSS 16.0 (*Rotated Component Matrix*). Faktor yang mampu menjelaskan semangat kerja karyawan pada PT JBR MI Denpasar dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4 Faktor yang Menjelaskan semangat kerja karyawan

Faktor	<i>Eigenvalue</i>	<i>Varianced Explained</i> (%)	<i>Factor Loading</i>
Organisasi itu sendiri	4.356	48.400	0,650
Kepemimpinan	1.216	13.509	0,797
Hubungan manusiawi	1.028	11.421	0,731
Sifat pekerjaan	.844	9.374	0,769
Motivasi	.761	8.450	0,929
Lingkungan fisik tempat kerja	.363	4.030	0,870
Kerjasama	.207	2.302	0,923
Kepuasan	.163	1.815	0,883
Disiplin kerja	.063	.699	0,881

Dilihat dari Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa faktor yang memiliki *eigenvalue* > 1 adalah faktor organisasi itu sendiri, faktor kepemimpinan dan faktor hubungan manusiawi. Total nilai *varianced explained* dari ketiga faktor tersebut dapat menjelaskan sebesar 73,330%, dengan demikian 73,330% dari seluruh variabel

yang ada, dapat dijelaskan oleh ketiga faktor yang terbentuk. Organisasi itu sendiri memiliki *varianced explained* 48,400% yang artinya organisasi itu sendiri mampu menjelaskan semangat kerja sebesar 48,400%. Kepemimpinan memiliki *varianced explained* 13,509% yang artinya kepemimpinan mampu menjelaskan

semangat kerja sebesar 13,509%. Hubungan manusiawi memiliki *varianced explained* 11,421% yang artinya hubungan manusiawi mampu menjelaskan semangat kerja sebesar 11,421%.

Menentukan nama faktor yang telah terbentuk untuk masing-masing faktor

bersifat subjektif, kadangkala variabel yang memiliki nilai faktor *loading* tertinggi digunakan untuk memberi nama faktor. Untuk melihat nilai faktor *loading* dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 *Rotated Component Matrix<sup>a</sup>*

	Component		
	1	2	3
Organisasi itu sendiri	-.371	.010	.650
Kepemimpinan	-.246	.056	.797
Hubungan manusiawi	-.106	.731	.181
Sifat pekerjaan	-.066	.769	-.123
Motivasi	.929	-.184	-.085
Lingkungan fisik tempat kerja	.870	-.009	.121
Kerjasama	.923	-.108	.016
Kepuasan	.883	.034	-.030
Disiplin kerja	.881	-.227	.029

Berdasarkan tabel 5 faktor satu terbentuk dari faktor motivasi, kerjasama, lingkungan fisik tempat kerja, kepuasan dan disiplin kerja. Faktor dua terbentuk dari sifat pekerjaan dan hubungan manusiawi. Faktor tiga terbentuk dari kepemimpinan dan organisasi itu sendiri. Masing-masing kelompok faktor tersebut memiliki faktor *loading* tertinggi di setiap komponen yaitu faktor satu terbentuk dari faktor motivasi sebesar 0,929, kerjasama sebesar 0,923, lingkungan fisik tempat kerja sebesar 0,870, kepuasan sebesar 0,883 dan disiplin kerja sebesar 0,881. Faktor dua terbentuk dari sifat pekerjaan sebesar 0,769 dan

hubungan manusiawi sebesar 0,731. Faktor tiga terbentuk dari kepemimpinan sebesar 0,797 dan organisasi itu sendiri sebesar 0,650.

Berdasarkan pengujian hipotesis konseptual, untuk menentukan dimensi atau faktor semangat kerja yang paling dominan digunakan parameter koefisien *varimax* atau mendekati -1. Nilai yang mendekati 1 diawali oleh nilai 0,5 sedangkan nilai yang mendekati -1 diawali oleh -0,5. Secara lebih rinci hasil ringkasan rotasi dari *matriks* faktor memuat nilai *varimax rotation*, dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut

Tabel 6 Matriks Rotasi Hasil Analisis Faktor

Dimensi atau faktor semangat kerja	Varimax Rotation (%)		
	(1)	(2)	(3)
Organisasi itu sendiri	47.137	-	-
Kepemimpinan	-	13.651	-
Hubungan manusiawi	-	-	12.541

Berdasarkan tabel 6 maka faktor yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT JBR MI Denpasar adalah faktor organisasi itu sendiri dengan nilai *varimax rotation* sebesar 47,137%. Faktor lain yang juga besar pengaruhnya adalah faktor kepemimpinan dengan nilai *varimax rotation* sebesar 13,651% dan faktor hubungan manusiawi dengan nilai *varimax rotation* sebesar 12,541%.

### Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah didapatkan menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan pada PT JBR MI Denpasar dipengaruhi oleh faktor organisasi itu sendiri, kepemimpinan, hubungan manusiawi, sifat pekerjaan, motivasi, lingkungan fisik tempat kerja, kerjasama, kepuasan dan disiplin kerja yang ditunjukkan pada tabel 4.3. Masing –masing dari organisasi itu sendiri sebesar 48,400%, kepemimpinan sebesar 13,509% dan hubungan manusiawi sebesar 11,421%. Faktor sifat pekerjaan sebesar 9,374%, motivasi sebesar 8,450%, lingkungan fisik

tempat kerja sebesar 4,030%, kerjasama sebesar 2,302%, kepuasan sebesar 1,815% dan disiplin sebesar 0,699%.

Dari Sembilan faktor tersebut, yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT JBR MI Denpasar Tahun 2014 adalah faktor organisasi itu sendiri yang mempunyai nilai *variance* sebesar 48,400%.

Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh I Gusti Ngurah Gorda bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh organisasi itu sendiri, kepemimpinan, hubungan manusiawi, sifat pekerjaan, motivasi, lingkungan fisik tempat kerja, kerjasama, kepuasan dan disiplin kerja. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang sebelumnya oleh Wahyuni (2013) bahwa motivasi mempengaruhi semangat kerja sebesar 61,3%, selain itu penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adnyani (2012) bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh faktor motivasi, komunikasi dan lingkungan fisik. Faktor yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja adalah faktor lingkungan fisik dengan *factor loading* sebesar 0,934.

### SIMPULAN DAN SARAN

#### Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah didapatkan menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan pada PT JBR MI Denpasar dipengaruhi oleh faktor organisasi itu sendiri, kepemimpinan, hubungan manusiawi, sifat pekerjaan, motivasi, lingkungan fisik tempat kerja, kerjasama, kepuasan dan disiplin kerja yang

ditunjukkan pada tabel 4.3. Masing –masing dari organisasi itu sendiri sebesar 48,400%, kepemimpinan sebesar 13,509% dan hubungan manusiawi sebesar 11,421%. Faktor sifat pekerjaan dapat menjelaskan semangat kerja sebesar 9,374%, motivasi dapat menjelaskan semangat kerja sebesar 8,450%,

lingkungan fisik tempat kerja dapat menjelaskan semangat kerja sebesar 4,030%, kerjasama dapat menjelaskan semangat kerja sebesar 2,302%, kepuasan dapat menjelaskan semangat kerja sebesar 1,815% dan disiplin kerja dapat menjelaskan semangat kerja sebesar 0,699%.

Dari Sembilan faktor-faktor tersebut, yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT JBR MI Denpasar adalah faktor organisasi itu sendiri yang mempunyai nilai *variance* sebesar 48,400%.

### Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran-saran yaitu bagi PT JBR MI Denpasar, Sebaiknya pihak manajemen PT JBR MI Denpasar berusaha meningkatkan disiplin kerja karyawan karena disiplin kerja bisa mempengaruhi semangat kerja, kerjasama antar karyawan dan juga karyawan dengan pimpinan harus terus ditingkatkan, ciptakan suasana yang nyaman pada saat karyawan melakukan pekerjaannya, selalu berikan motivasi agar

karyawan tetap semangat dalam bekerja dan selalu memberikan pekerjaan bagi karyawan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya supaya karyawan merasa nyaman pada saat bekerja. Untuk faktor organisasi itu sendiri, kepemimpinan dan juga hubungan manusiawi harus tetap dipertahankan karena pengaruhnya sangat besar terhadap semangat kerja karyawan. Dari ditingkatkan dan dipertahankannya faktor-faktor tersebut maka diharapkan perusahaan akan mampu meningkatkan dan terus menjaga semangat kerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk penelitian selanjutnya, bagi peneliti lain yang berminat untuk mendalami bidang Sumber Daya Manusia (SDM) terkait dengan semangat kerja disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan mengembangkan metode yang sama pada instansi atau perusahaan yang berbeda. Hal tersebut berguna untuk menguji kehandalan dari penelitian ini dan penelitian berikutnya bisa mengkaji atau memasukkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja agar hasilnya lebih maksimal.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, Dewi. 2012. *Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud*. Badung : Universitas Udayana.
- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis : Cetakan Ketiga*. Jakart : Rineka Cipta.
- Arikunto. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metoda Penelitian Sosial, Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rajawali Press.
- Azwar, Saifudin. 2003. *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Widya Kriya Gematama
- Handoko, Hani, T. 2001. *Managemen Personalialia dan Sumber DayaManusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Melayu, SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Moekijat. 2000. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alumni Bandung.
- Kossen, Stan. 2002. *Aspek Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Riduwan. 2008. *Budaya Dan Iklim Organisasi : teori aplikasi dan*

- penelitian cetakan kedua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian Sondang P. 2006. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT, Bumi Aksara.
- Singgih , Susanto. 2004. *SPSS Versi 11.5, mengatasi berbagai masalah statistic dengan SPSS, Edisis kelima*.Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Sthepen, P. Robbins . 2007. *Perilaku Organisasi . Edisi Kedelapan, Jilid 1 &2*.Jakarta : PT. Prihalindo.
- Subiadi. 2013. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai pada Fakultas Teknik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang*. Tanjungpinang :Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sujana, I Nyoman. 2004. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya manusia*. Singarja : IKIP Negeri Singaraja.
- Suliyanto.2005. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*.Bogor : Ghalia Indonesia.
- Tohardi Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar maju.
- Wahyuni, Ni kadek Dwi. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Uluwatu Tabanan Tahun 2012*. Singaraja : UNDIKSHA Singaraja.
- Zainun, Buchari. 2001. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Rajawali