

PENGARUH TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI SMK 1 ISLAM TARUNA KREMBUNG-SIDOARJO

Dewi Andriani¹, Bayu Hari Prasajo², Machfudz Efendi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Jl.Mojopahit No.666 B Sidoarjo.Telp (031) 8945444

E-mail : dewiandriani.sda24@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variable tingkat kesejahteraan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru dan karyawan SMK 1 ISLAM TARUNA KREMBUNG - SIDOARJO secara simultan. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Hasil penelitian berdasarkan uji F menunjukkan bahwa Tingkat kesejahteraan, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap semangat kerja guru dan karyawan. Sedangkan berdasarkan uji t, variabel Tingkat kesejahteraan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan komunikasi berpengaruh signifikan dan memiliki nilai thitung paling besar dibandingkan dengan variabel yang lainnya.

Kata kunci : *Tingkat kesejahteraan, komunikasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja.*

Abstract

The purpose of this study was to find out how much influence the variable level of welfare, communication, and work environment had on the work morale of teachers and employees of SMK 1 ISLAM TARUNA KREMBUNG - SIDOARJO simultaneously. This research was conducted with quantitative methods. The data collection technique used was a questionnaire with a sample of 34 people. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression using the SPSS program. The results of the study based on the F test show that the level of welfare, communication, and work environment together influence the work morale of teachers and employees. While based on the t test, the variable level of welfare and work environment does not significantly influence work morale. While communication has a significant effect and has the largest t - count compared to the other variables.

Keywords : *Level of well-being, communication, work environment, and work spirit.*

Pendahuluan

Di era globalisasi, banyak lembaga sekolah yang mengalami jatuh bangun karena semakin ketatnya persaingan di bidang pendidikan. Kondisi pendidikan yang tidak stabil menyebabkan tidak optimalnya murid dalam menerima ilmu yang telah diajarkan oleh gurunya, sehingga manajemen sekolah diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia atau disini disebut dengan guru secara optimal karena peranan guru dan staf sangat mempengaruhi eksistensi sekolah untuk mewujudkan siswa yang berprestasi. Mengingat semakin ketatnya persaingan antar lembaga sekolah hal ini menuntut sekolah harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan sekolah lain, salah satu hal yang dapat di tempuh sekolah agar mampu bertahan adalah dengan meningkatkan kualitas tenaga kerja dan semangat kerja karyawan. Peranan tenaga kerja dalam sekolah sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktifitas sekolah dalam mencapai visi dan misinya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup sekolah. Berhasil tidaknya suatu sekolah dalam mempertahankan eksistensi sekolah dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikannya secara maksimal. Dengan kata lain semangat kerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan kualitas sekolah tersebut.

Leliyana (2008), A'ad marzusa ikhwan (2009), Susan linz (2006), 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.

Salah satu hal yang mempengaruhi semangat kerja adalah kesejahteraan karyawan itu sendiri. Rimawathi (2008), Habiebie (2005), dalam penelitiannya menyatakan kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa diharapkan dapat memacu meningkatkan semangat kerja dari karyawan.

Hal berikutnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah komunikasi antar karyawan. Menurut Anita (2005), 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 bagi sekolah.

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 sekolah.

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) Berbeda dengan pendapat Lateir dalam Tohardi (2006:431) Menyatakan bahwa ada beberapa faktor pokok yang mempengaruhi semangat kerja karyawan diantaranya adalah, kesejahteraan, komunikasi, dan lingkungan kerja.

Semangat kerja merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:301). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan apa yang menjadi semangat pada karyawan

agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam Semangat kerja karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

SMK Islam Taruna 1 Krembung adalah sebuah sekolah yang bergerak dalam bidang pendidikan sekolah menengah kejuruan, Semangat Kerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh sekolah tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi, maka kualitas anak didik yang dihasilkan akan semakin berkualitas sehingga sekolah akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kualitas anak didik yang dihasilkan, lingkungan sekolah yang bersih dan tercapainya visi dan misi sekolah yang diharapkan.

Penelitian ini dilakukan pada *SMK Islam Taruna 1 Krembung*. Lokasi ini dipilih karena ditemukannya masalah-masalah yang berkaitan dengan semangat kerja pada *SMK Islam Taruna 1 Krembung*. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan atau staf, ada beberapa masalah yang terjadi yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Masalah-masalah tersebut antara lain karyawan merasa kurang puas akan besarnya kompensasi yang diberikan oleh Yayasan. Tetapi menurut kepala yayasan, karyawan beserta staf telah diberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan, namun karyawan dan staf belum

menunjukkan semangat kerja yang diharapkan oleh kepala yayasan, itu dapat dilihat dari absensi yang ada pada tahun ajaran 2014 - 2015.

Tabel 1.1

Absensi karyawan SMK Islam Taruna 1 Krembung

Tahun ajaran 2014-2015

Bulan	Jumlah karyawan	Alasan absen						Jumlah	%
		Sakit	%	Izin	%	Alfa	%		
Januari	34	4	11,76	5	14,7	7	20,58	16	47,04
Februari	34	5	14,7	8	23,57	13	38,22	26	76,49
Maret	34	2	5,88	2	5,88	4	11,76	8	23,52
April	34	2	5,88	5	14,7	4	11,76	11	32,34
Mei	34	4	11,76	8	23,57	12	35,28	24	70,61
Juni	34	0	0	0	0	0	0	0	0
Juli	34	0	0	0	0	0	0	0	0
Agustus	34	1	2,94	19	55,86	7	20,58	27	79,38
September	34	7	20,58	19	55,86	10	29,4	36	105,84
Oktober	34	5	14,7	20	58,8	7	20,58	32	84,08
November	34	11	32,34	17	49,98	13	38,22	41	120,54
Desember	34	3	8,82	15	44,1	7	20,58	25	73,5
Jumlah		40	128,76	118	347,02	84	246,96	246	629,26

Sumber : SMK Islam Taruna 1 Krembung

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa penurunan semangat kerja karyawan bervariasi pada tahun ajaran 2014 / 2015. Hasil dari pengamatan peneliti lakukan di SMK Islam Taruna 1 Krembung menunjukkan bahwa semangat kerja

pegawai belum optimal dilihat dari nilai persentase sebesar 20,5%, hal ini terlihat dari hasil absensi guru dan karyawan SMK Islam Taruna 1 Krembung selama dua belas (12) bulan rata-rata kehadiran guru dan karyawan di bawah 100%. Dari analisis diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat semangat kerja yang dirasakan oleh pegawai belum optimal, karena masih ada indikator yang menyatakan ketidakpuasan yang artinya seorang pimpinan masih belum memahami beberapa indikator yang seharusnya membuat bawahan merasa puas.

Selain itu komunikasi yang terjadi antara karyawan dengan pimpinan dan antara karyawan yang satu dengan yang lain masih kurang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan *SMK SMK Islam Taruna 1 Krembung*. Lingkungan yang disediakan oleh pihak yayasan masih banyak yang perlu dibenahi, salah satunya ruang kelas yang tidak ber AC turut mempengaruhi kegiatan belajar mengajar.

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 lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada *SMK Islam Taruna 1 Krembung*.

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan dalam hal ini variabel bebas mempengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2008). Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru dan karyawan baik secara parsial dan secara simultan pada *SMK Islam Taruna 1 Krembung*.

Identifikasi Variabel, Definisi Operasional dan Indikator

Identifikasi Variabel

Menurut Sugiono (2008:60), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Bebas (Independen) Variabel bebas atau bisa disebut variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah kesejahteraan (X1), komunikasi (X2), dan Lingkungan kerja (X3).

b. Variabel Terikat (Dependen) Variabel terikat atau variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah semangat kerja karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah.

1. Kesejahteraan (X1)

Menurut Saydam (2006:234), bentuk dan jenis kesejahteraan yang dapat diberikan kepada karyawan adalah : Gaji, Upah, Tunjangan, insentif atau bonus. Selain program kesejahteraan berupa uang, dapat pula diberikan berupa tunjangan. Tunjangan ini dapat berupa :

Tunjangan keluarga, tunjangan pembangunan dan sebagainya, yang kesemuanya dapat menambah penghasilan karyawan.

2. Komunikasi (X2)

Komunikasi merupakan proses pemindahan informasi atau gagasan dari seseorang ke orang lain, dapat berlangsung secara lisan maupun tulisan, dan dapat dilakukan oleh dua orang atau lebih. Dalam berkomunikasi, perlu adanya pengirim pesan, pesan yang disampaikan, dan penerima pesan.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para

karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

4. Semangat kerja (Y)

Menurut Nitisemito (2006:160), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Alexander Leighten dalam Moekijat (2006:130) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Indikator Variabel dan Tingkat Pengukuran Variabel

Indikator variabel serta tingkat pengukurannya, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Variabel, Indikator dan Tingkat Pengukuran

Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
Kesejahteraan karyawan	1. Tunjangan 2. Dana pension 3. Kompensasi 4. Jaminan kesehatan 5. Insentif	Interval
Komunikasi	1. Komunikasi ke atas 2. Komunikasi ke bawah 3. Komunikasi diagonal	Interval
Lingkungan kerja	1. Penerangan/cahaya di tempat Kerja	

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Sirkulasi udara ditempat kerja 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Bau tidak sedap di tempat kerja 	Interval
Semangat kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absensi 2. Tepat waktu 3. Pengembangan diri 4. Kepatuhan 	Interval

Sumber : Data telah diolah 2015

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Dalam penelitian ini diperlukan sejumlah data yang relevan dengan masalah penelitian. Ada dua jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, kedua jenis data tersebut adalah :

1 . Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah sebuah data yang dinyatakan dalam bentuk bukan angka. contoh : Jenis Pekerjaan seseorang (bisa Petani, Nelayan, Pegawai dan sebagainya), Status pernikahan (belum menikah, Menikah Duda, Janda), Gender (Pria, Wanita), kepuasan seseorang (Tidak puas, cukup puas, sangat puas) dan sebagainya. Data jenis ini harus dikuantifikasi agar bisa diolah dengan statistik. Dalam hal ini data yang dihimpun adalah tentang pengaruh kesejahteraan karyawan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat Kerja Guru dan karyawan SMK Islam Taruna 1 Data ini diperoleh melalui permintaan keterangan - keterangan (responden). Dalam hal ini datanya berupa jawaban - jawaban atas pertanyaan dan pernyataan yang diajukan, pertanyaan untuk wawancara langsung dan pernyataan bagi angket yang sudah disebar.

2 . Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka. contoh : Usia seseorang, Tinggi seseorang, Gaji / Upah, Penjualan dalam sebulan, Jumlah bakteri dalam sebuah percobaan biologi tertentu, dan sebagainya. Dalam hal yang dihimpun adalah data tentang SMK Islam taruna 1 Krembung

yang meliputi : sejarah berdirinya, struktur organisasi, visi dan misi, dan jumlah pegawai.

Sumber Data

Sumber data menurut Arikunto (2005:88) adalah benda, hal atau orang, tempat peneliti, mengamati, membaca, atau bertanya tentang data yang diperoleh dari obyek penelitian.

Metodologi Penelitian

Metode pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian (Burhan Bungin, 2006:133). Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan dan komunikasi terhadap semangat Kerja gurudan karyawan di SMK Islam Taruna 1 Krembung.

Uji Validitas dan Realibilitas

A. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat kesejahteraan (X₁)

	Scale Mean if item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - total Correlation
X1.1	15,47	3,226	0,349
X1.2	15,18	3,119	0,499
X1.3	15,18	3,119	0,499
X1.4	15,38	2,607	0,604
X1.5	15,38	2,607	0,604

Sumber : Lampiran

Tabel 4.10 dibawah menunjukkan bahwa nilai validitas atau *Corrected Item - total Correlation* untuk masing - masing variabel komunikasi (X₂) memiliki nilai rhitung lebih besar dari 0,3. Nilai rhitung > rtabel (n - 3) dimana rtabel (31) sebesar 0.2913. dengan demikian masing - masing item pertanyaan dari

variabel penelitian pada masing - masing item pertanyaan dinyatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₂)

	Scale Mean if item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - total Correlation
X2.1	4,79	1,926	0,659
X2.2	5,09	1,537	0,654
X2.3	5,12	2,41	0,409

Sumber : Lampiran

Tabel 4.11 dibawah menunjukkan bahwa nilai validitas atau *Corrected Item - total Correlation* untuk masing - masing variabel lingkungan kerja (X₃) memiliki nilai rhitung lebih besar dari 0,3. Nilai rhitung > ttabel (n - 3) dimana rtabel (31) sebesar 0.28894. dengan demikian masing - masing item pertanyaan dari variabel penelitian pada masing - masing item pertanyaan dinyatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X₃)

	Scale Mean if item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - total Correlation
X3.1	11,06	3,209	0,359
X3.2	11,35	1,993	0,794
X3.3	11,35	1,993	0,794
X3.4	11,32	2,832	0,436

Sumber : Lampiran

Tabel 4.12 dibawah menunjukkan bahwa nilai validitas atau *Corrected Item - total Correlation* untuk masing - masing variabel semangat kerja (Y) memiliki nilai rhitung lebih besar dari 0,3. Nilai rhitung > ttabel (n - 3) dimana rtabel (31) sebesar 0.28894. dengan demikian masing - masing item pertanyaan dari variabel penelitian pada masing - masing item pertanyaan dinyatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

	Scale Mean if item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - total Correlation
Y1.1	11,35	1,993	0,794
Y1.2	11,32	2,832	0,436
Y1.3	11,06	3,209	0,359
Y1.4	11,35	1,993	0,794

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Tingkat Kesejahteraan(X1)	0,744	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,737	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,779	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,779	Reliabel

Sumber : Lampiran

Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

Autokorelasi

Tabel 4.14
Nilai Durbin Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.502 ^a	.252	.178	1.676	.252	3.378	3	30	.031	2.364

a. Predictors : (Constan, Tingkat kesejahteraan, komunikasi, lingkungan kerja).

b. Dependent Variable : Semangat kerja

Sumber : Lampiran

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15
Nilai Tolerance dan VIF
Coefficients²

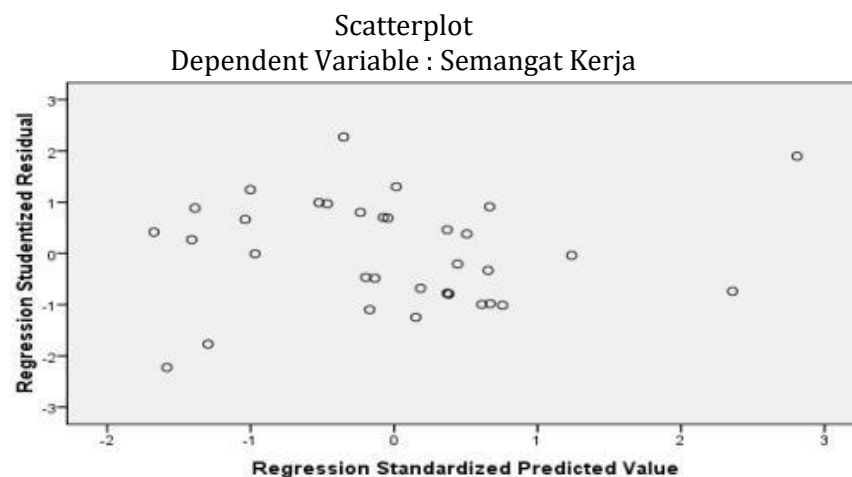
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	partial	partial	Tolerance	Vif
1 (Constant)	7.566	2.734		2.768	.010					
Tingkat Kesejahteraan	-.148	.159	-.150	-.930	.360	.082	-.167	-.147	.958	.1044
Komunikasi	.329	.156	.351	2.111	.043	.428	.360	.333	.900	1.111
Lingkungan kerja	.266	.172	.262	1.545	.133	.343	.271	.244	.864	1.158

a. Dependent variable : Semangat kerja

Sumber : Lampiran

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3 Diagram Scatterplot



Model Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi berganda untuk menguji tingkat kesejahteraan (X₁), komunikasi (X₂), lingkungan kerja (X₃) untuk variabel terikat berupa semangat kerja di SMK Islam Taruna 1 Krebung disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16
Hasil perhitungan regresi linier berganda
Coefficients²

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	partial	partial	Tolerance	Vif
1 (Constant)	7.566	2.734		2.768	.010					
Tingkat kesejahteraan	-.148	.159	-.150	-.930	.360	-.082	.167	.147	.958	.1044
Komunikasi	.329	.156	.351	2.111	.043	.428	.360	.333	.900	1.111
Lingkungan kerja	.266	.172	.262	1.545	.133	.343	.271	.244	.864	1.158

a. Dependent variable : Semangat kerja

Sumber : Lampiran

Tabel 4.17
Hasil perhitungan regresi linier berganda

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.502 ^a	.252	.178	1.676	.252	3.378	3	30	.031	2.364

a. Predictors : (Constant, Tingkat kesejahteraan, komunikasi, lingkungan kerja).

b. Dependent Variable : Semangat kerja

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama

Tabel 4.18
Hasil perhitungan uji simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.465	3	9.488	3.378	.031 ^a
	Residual	84.270	30	2.809		
	Total	112.735	33			

- a. Predictors : (Constant), Tingkat kesejahteraan , komunikasi , Lingkungan Kerja
Dependent Variable : Semangat Kerja

Pengujian Hipotesis Kedua

Tabel 4.18
Hasil perhitungan uji parsial (Uji t)
Coefficients²

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	partial	partial	Tolerance	Vif
	1 (Constant)	7.566	2.734				2.768	.010		
Tingkat kesejahteraan	-.148	.159	-.150	-.930	.360	-.082	.167	.147	.958	.1044
Komunikasi	.329	.156	.351	2.111	.043	.428	.360	.333	.900	1.111
Lingkungan kerja	.266	.172	.262	1.545	.133	.343	.271	.244	.864	1.158

- a. Dependent variable : Semangat kerja

Pengujian Hipotesis Ketiga

Tabel 4.19
Hasil perhitungan uji parsial (Uji t)
Coefficients²

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Correlations			Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Zero-order	Partial	partial	Tolerance	Vif
	B	Std. Error	Beta							
1 (Constant)	7.566	2.734		2.768	.010					
Tingkat kesejahteraan	-.148	.159	-.150	-.930	.360	-.082	-.167	-.147	.958	.1044
Komunikasi	.329	.156	.351	2.111	.043	.428	.360	.333	.900	1.111
Lingkungan kerja	.266	.172	.262	1.545	.133	.343	.271	.244	.864	1.158

a. Dependent variable : Semangat kerja

Pembahasan

Berdasarkan pada rumusan masalah yang dikemukakan dapat diberikan penjelasan atas permasalahan yang ada sebagai berikut :

Perhitungan regresi linier berganda menghasilkan nilai Fhitung sebesar 3,378 dan Ftabel sebesar 2,9222 dengan df pembilang 3 dan penyebut 30. Dengan demikian maka terbukti bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel yang berarti H₀ ditolak dan menerima H_a pada tingkat signifikansi sebesar 0.031. artinya bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan variabel - variabel tingkat kesejahteraan (X₁), komunikasi (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) secara bersama - sama (simultan) terhadap variabel semangat kerja (Y). Nilai R diatas 50 % yaitu 50,2 %. Nilai determinasi simultan (R square) sebesar 0,252 artinya bahwa variabel tingkat kesejahteraan (X₁), komunikasi (X₂), lingkungan kerja

(X3) terhadap semangat kerja (Y) berubahnya 25,2 % sedangkan sisanya 74,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai thitung dalam penelitian ini adalah sebesar -0,930 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,360 kurang dari t_{tabel} sebesar 1,697. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penerimaan H_0 dan menolak H_a yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel tingkat kesejahteraan (X_1) terhadap variabel semangat kerja (Y). Nilai thitung untuk variabel ini adalah sebesar 2,111 dengan taraf signifikansi sebesar 0,043 lebih dari t_{tabel} sebesar 1,697. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penerimaan H_1 dan penolakan H_0 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel komunikasi (X_2) terhadap variabel semangat kerja (Y). Nilai thitung untuk variabel ini adalah sebesar 1,554 dengan taraf signifikansi sebesar 0,133 kurang dari t_{tabel} sebesar 1,697. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_1 dan menerima H_0 yang berarti terdapat pengaruh yang tidak signifikan variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel semangat kerja (Y).

Secara parsial komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja sedangkan tingkat kesejahteraan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Oleh karena itu dari kedua variabel bebas yang tidak berpengaruh, dan komunikasi (X_2) terbukti paling signifikan dengan nilai signifikan sebesar 0,043 dengan nilai thitung sebesar 2,111 lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikan untuk variabel yang lain.

Dengan demikian hipotesis berbunyi: Diantara variabel tingkat kesejahteraan, komunikasi dan lingkungan kerja, variabel komunikasi berpengaruh paling signifikan terhadap semangat kerja. Telah terbukti dengan menghasilkan komunikasi (X_2) lebih besar dibandingkan dengan lingkungan kerja (X_3) sebagai variabel bebas terhadap semangat kerja (Y).

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan penelitian ini yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Untuk menguji pengaruh secara simultan digunakan uji F yang menghasilkan bahwa variabel tingkat kesejahteraan, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama - sama (simultan) terhadap variabel semangat kerja di SMK Islam Taruna 1 Krembung. Dengan demikian maka terbukti bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel - variabel tingkat kesejahteraan, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama - sama (simultan) terhadap variabel semangat kerja.
- b. Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial pada variabel tingkat kesejahteraan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di SMK Islam Taruna 1 Krembung. Sedangkan variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t menggunakan *software* SPSS bahwa t_{hitung} variabel tingkat kesejahteraan dan lingkungan kerja kurang dari t_{tabel} . Artinya bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat kesejahteraan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja. Sedangkan hasil uji t menggunakan *software* SPSS bahwa t_{hitung} variabel komunikasi lebih dari t_{tabel} . Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi secara parsial terhadap semangat kerja.
- c. Selanjutnya dari pengujian ini menghasilkan variabel komunikasi sebagai variabel yang berpengaruh paling signifikan terhadap semangat kerja di SMK Islam Taruna 1 Krembung.

Saran

- a. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan menambah variabel lain yang mempengaruhi semangat kerja. Menurut Yona Arina (2015) menambahkan variabel kompensasi dan komitmen organisasi dalam penelitian pengaruh terhadap semangat kerja.
- b. Untuk lingkungan kerja, maka SMK Islam Taruna 1 Krembung perlu melakukan perbaikan dalam hal menciptakan ketenangan bagi staf dan guru dalam bekerja misalnya dengan cara memberikan sarana prasarana yang dibutuhkan sesuai dengan teknik pengajaran terbaru. Misalnya seperti proyekektor, laptop dll.
- c. Untuk tingkat kesejahteraan, maka disarankan pada SMK Islam Taruna 1 Krembung untuk melakukan perbaikan kompensasi finansial dalam hal perbaikan gaji dan pemberian bonus untuk staf dan guru yang melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.
- d. Untuk komunikasi, maka disarankan pada SMK Islam Taruna 1 Krembung yakni lebih memperhatikan hubungan antar karyawan agar tercipta komunikasi yang baik antar karyawan.

Daftar Pustaka

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta :PT. Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2006. *Metode Analisa Data Penelitian Kualitatif*. RajawaliPers, Jakarta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2005. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Penerbit: PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS19*. Penerbit: Badan Penerbin Undip. Jakarta.
- Hasibuan. 2008. *Upaya PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) di Kebun Marihat untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan*. Skripsi. Medan : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara
- Hartoyo, Sholehah. 2009. *Pengaruh Kemampuan Karyawan dan Tunjangan Kesejahteraan Karyawan Terhadap semangat kerja Karyawan Pada PT Wangsa Jatra Lestari*. Skripsi. UI Jakarta.
- Leliyana 2008, Ikhwan A'ad marzusa 2009, & Linz, Susan. 2006. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi semangat kerja karyawan*. Jurnal. Bogor.
- Mulyana, Deddy. 2007. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Penerbit :PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Neely, Greg H. 2009. Organizational Behavior, New Delhi, tata Mc. Graw Hill Publishing Company.
- Nitisemito. 2006. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Karyawan), Edisi 3. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Santoso. 2010. Perhitungan nilai Durbin Watson (Sumber Daya manusia).Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2014. Panduan lengkap spss versi 20 . Edisi Revisi.Penerbit: Gramedia, Bandung
- Sarah, Sasmita. 2009. Pengaruh Kompensai Langsung dan Kompensasi tidak Langsung terhadap Semangat Kerja Karyawan. Skripsi. PT.Sinar Sosro Medan. Sripsi.
- Sekaran, Uma. 2006. Reseach Methods For Business. Buku 2, Edisi 4, Salemba Empat. Surabaya.
- Sinaga,Rosininta Siseani. 2008. Hubungan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Jasa Marga Tbk. Bandung. Skripsi S1. Universitas Widyatama.
- Sudarmo, Gito. 2009. Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Komunikasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali. Jurnal, Universitas Udayana.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Cetakan 11, Alpha Beta. Bandung.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Penerbit: Alfabeta. Jakarta.
- Suwatno. 2009. Pengaruh komunikasi dan iklim organisasi terhadap semangat kerja guru di SMU kota Bandung. Skripsi. Bandung.
- Tohardi.2012. Manajemen sumber daya manusia. Faktor-faktor kesejahteraan karyawan .Edisi revisi. Jakarta. Erlangga.
- Wahyono. 2005. Manajemen sumber daya manusia menghadapi abad 21.Jilid 1. Jakarta. Erlangga.
- Widiyanto, Joko. 2012. SPSS For Windows. Penerbit : Badan Penerbit-FKIP UMS. Surakarta.
- Zuhdi. 2011. Strategi Komunikasi (Sebuah Pengantar Ringkas). Penerbit:PT Armico, Bandung