

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN
SPINNING PT. ERATEX DJAJA Ltd. Tbk.
DI PROBOLINGGO**

SKRIPSI



Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Oleh:

Indah Sri Wahyuni

NIM : 960810201213

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2001**

Asal	Proses	Klasifikasi
Tempat, Tanggal	1 SEP 2001	650.3
	SRS	SRI
		a

S

e.1

JUDUL SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN DEPARTEMEN SPINNING PT. ERATEX DJAJA Ltd. Tbk.
DI PROBOLINGGO

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Indah Sri Wahyuni

N. I. M. : 960810201213

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

25 Juli 2001

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar **S a r j a n a** dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua,

Tatang A.G, M.Bus, Acc, Ph.D

NIP. 131 960 488

Sekretaris,

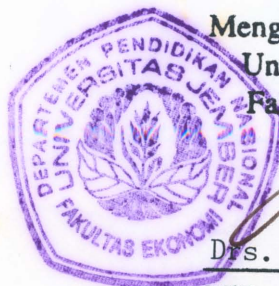
Drs. Markus Apriyono

NIP. 131 832 340

Anggota,

Drs. H. Marjanto

NIP. 130 324 100



Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi

Dekan,

Drs. H. Liakip, SU

NIP. 130 531 976

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat
Kerja Karyawan Departemen Spinning PT Eratex Djaja
Ltd. Tbk. di Probolinggo

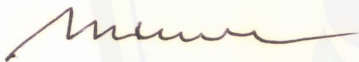
Nama Mahasiswa : Indah Sri Wahyuni

N I M : 960810201213

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

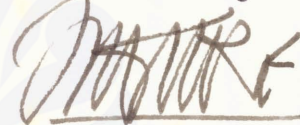
Pembimbing I



Drs. Marjanto

NIP. 130 324 100

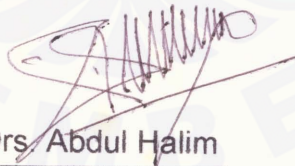
Pembimbing II



Drs. Imam Suroso, MSi

NIP. 131 759 838

Ketua Jurusan



Drs. Abdul Halim

NIP. 130 674 838

Tanggal persetujuan : Juli 2001

Dengan rasa tulus ikhlas skripsi ini kupersembahkan kepada:

Bapak Ibu Tercinta : Bapak Atmari Supa'at dan Ibu Idarijati Supa'at
Yang telah berjuang lahir batin tanpa henti untuk memberikan segalanya bagi keberhasilan masa depanku

Kakak-kakakku dan Si kecil Tersayang : Mas Han dan Mbak Tien, Cak Didien dan Mbak Tatiek, Nina, Dicky, Luthfi
Yang telah memberikan dukungan tanpa akhir

Yayah Terkasih
Yang telah mencurahkan Cinta kasih dan Sayangnya

Almamaterku

Motto :

“ . . . Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. . . ”

(Al Qur'an, Al Mujaadillah:11)

“ . . . Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada mereka sendiri. . . ”

(Al Qur'an, Ar-Rad:11)

*Kemarin adalah pengalaman
Hari ini adalah Perjuangan
Besok adalah harapan*

(Anonim)

ABSTRAKSI

Penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Spinning PT. Eratex Djaja Ltd. Tbk. di Probolinggo" dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pemberian pengaruh lingkungan kerja baik secara serentak maupun secara parsial terhadap semangat kerja karyawan departemen Spinning. Selain itu juga untuk mengetahui variabel mana di antara ketiga variabel independen (fasilitas dan perlengkapan, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja) yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen (semangat kerja karyawan). Karyawan yang diteliti mencakup tenaga kerja langsung yaitu karyawan bagian produksi departemen spinning.

Analisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi departemen spinning PT. Eratex Djaja Ltd. Tbk. Di Probolinggo dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah perubahan variabel fasilitas dan perlengkapan, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja mempunyai pengaruh terhadap perubahan tingkat semangat kerja karyawan.

Dengan menggunakan uji-F dan uji-t diketahui bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, secara serentak dapat dilihat dari hasil uji-F yaitu besarnya $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($43,354 > 2,748$). Hal ini memiliki arti bahwa variabel independen memiliki pengaruh nyata terhadap variabel dependen. Sedangkan analisis uji-t menunjukkan bahwa variabel fasilitas dan perlengkapan memiliki $t\text{-hitung}$ sebesar 3,567 ; variabel suasana kerja sebesar 3,139 dan variabel lingkungan tempat kerja sebesar 3,218. Dengan $t\text{-tabel}$ sebesar 1,99 dapat dilihat bahwa variabel fasilitas dan perlengkapan, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap semangat kerja karyawan.

Dari hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap semangat kerja karyawan dan dari hasil uji-t diperoleh hasil bahwa variabel fasilitas dan perlengkapan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Spinning PT Eratex Djaja Ltd. Tbk. Di Probolinggo”, dapat penulis selesaikan.

Penulisan skripsi ini merupakan tugas akhir guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program strata satu, jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Selesaiannya pengerjaan skripsi ini tak lepas dari bantuan banyak pihak baik secara moril maupun materiil yang mungkin penulis tidak dapat membalasnya. Oleh karena itu pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Drs. Marjanto selaku dosen pembimbing I dan Drs. Imam Suroso, MSi selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini.
2. Drs. Liakip SU. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
3. Drs. Abdul Halim selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember
4. Drs. Aris Soetjipto dari PT Eratex Djaja Ltd. Tbk. Atas bimbingannya hingga terselesainya skripsi ini.
5. Bapak Atmari Supa'at dan Ibu Idarijati Supa'at yang dengan penuh ikhlas, sabar dan pengorbanan dalam membesarkan dan mendidik serta mencurahkan do'a, cinta dan kasih sayang yang tulus pada penulis.
6. Mas Han dan Mbak Tien, Cak Didien dan Mbak Tatiek atas segala dukungan dan bantuan serta menjadikan hari-hariku penuh kebahagiaan.
7. Keponakan-keponakanku : Nina, Dicky, Luthfi dan yang akan lahir yang memberikan kesejukan dan kebahagiaan tersendiri bagi penulis.

8. Keluarga Suparlan yang telah memberikan bantuan demi kelancaran dan kemudahan studiku, *"matur nuwun telfonnya"*.
9. Permadi Ariyanto yang telah memberikan dukungan secara utuh dengan segala cinta kasih dan sayangnya dan menjadi seseorang yang paling mengerti aku, *"terima kasih atas adanya dirimu"*.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan yang dengan tanpa bosan memberi dorongan semangat dan bantuan : Andri, Rina, Tatik, Didik "Giant", Mbak Titin, Yosa, Sapto, *"Thank's A lot Guys"*.
11. Segenap warga "ПАНАМА" Di Probolinggo, *"Menjadi bagian dari kalian adalah hal indah yang tak mungkin terlupakan dalam hidupku"*.
12. "SIKATAN GANK" Di Kalimantan IV no 88, Terima kasih telah menerimaku dalam keluarga besar kalian, *"I'll miss you girls"*.
13. Segenap Komunitas "MAGIC '96" atas kebersamaan dengan segala romantikanya, semoga persahabatan kita akan tetap terjalin erat.
14. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, atas bantuan, dukungan, saran dan kritik yang tidak akan penulis lupakan.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak luput dari kekurangan. Oleh karena itu, penulis dengan lapang hati menerima segala kritik dan saran membangun dari pembaca hingga dapat menambah kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Jember, Juli 2001

Penulis

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
ABSTRAKSI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	2
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya.....	5
2.2 Landasan Teori	
2.2.1 Tinjauan Tentang Tenaga Kerja	
2.2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja.....	5
2.2.1.2 Arti Penting Tenaga Kerja Bagi Perusahaan.....	6
2.2.1.3 Jenis Tenaga Kerja.....	7
2.2.2 Tinjauan Tentang Lingkungan Kerja.....	8
2.2.3 Tinjauan Tentang Semangat Kerja.....	13
2.2.4 Hub. Antara Lingk. Kerja Dengan Semangat kerja.....	18
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian.....	20
3.2 Metode Pengambilan Sampel.....	20

3.3 Metode Pengumpulan Data.....	21
3.4 Definisi Variabel Operasional dan Tehnik Pengukuran	
3.4.1 Definisi Variabel Operasional.....	22
3.4.2 Tehnik Pengukuran.....	22
3.5 Metode Analisa Data.....	23
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	29
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	32
4.1.3 Job Discription.....	34
4.1.4 Ketenagakerjaan	
4.1.4.1 Jumlah Karyawan.....	36
4.1.4.2 Sistem Kerja.....	37
4.1.4.3 Kesejahteraan Karyawan.....	37
4.1.5 Aspek Produksi	
4.1.5.1 Bahan Baku.....	38
4.1.5.2 Peralatan.....	38
4.1.5.3 Proses Produksi.....	39
4.2 Pembahasan	
4.2.1 Deskripsi Statistik Responden	
4.2.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur....	42
4.2.1.2 Deskripsi Resp. Berdasarkan Masa Kerja....	43
4.2.1.3 Deskripsi Responde Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
4.2.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.2.2 Analisis Regresi.....	44
4.2.3 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Secara Serentak Terhadap Semangat Kerja.....	46
4.2.4 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja	

4.2.4.1 Pengaruh Fasilitas dan Perlengkapan.....	48
4.2.4.2 Pengaruh Suasana Kerja.....	49
4.2.4.3 Pengaruh Lingkungan Tempat Kerja.....	50
4.2.5 Analisis Ekonometrik	
4.2.5.1 Uji Asumsi Multikolinearitas.....	51
4.2.5.2 Uji Asumsi Heteroskedastisitas.....	52
4.2.5.3 Uji Asumsi Autokorelasi.....	53
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan.....	55
5.2 Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal
2.1	Efek psikologis dari warna	10
4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	42
4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.5	Rekapitulasi hasil analisis regresi variabel-variabel yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan departemen spinning PT. Eratex Djaja Probolinggo	44
4.6	Hasil uji terhadap regresi semangat kerja karyawan departemen spinning PT. Eratex Djaja Probolinggo	48
4.7	Rekapitulasi deteksi Multikolinearitas	52

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal
4.1	Struktur organisasi PT. Eratex Djaja Probolinggo	33
4.2	Proses pemintalan benang PT. Eratex Djaja Probolinggo	41
4.3	Kurva Normal Uji-F satu arah untuk Variabel Independen dengan $\alpha = 0,05$	46
4.4	Kurva Normal Uji-t dua arah untuk variabel fasilitas dan perlengkapan dengan $\alpha = 0,05$	49
4.5	Kurva Normal Uji-t dua arah untuk variabel suasana kerja dengan $\alpha = 0,05$	50
4.6	Kurva Normal Uji-t dua arah untuk variabel lingkungan tempat kerja dengan $\alpha = 0,05$	51
4.7	Kurva Normal Distribusi Durbin-Watson	54

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul
1	Daftar Kuestioner
2	Tabel data variabel dependen dengan variabel independen
3	Hasil regresi linier berganda
4	Tabel distribusi F dan t
5	Uji Multikolinearitas
6	Uji Heteroskedastisitas
7	Uji Autokorelasi
8	Surat permohonan ijin melaksanakan penelitian dari Lembaga Penelitian
9	Surat Keterangan penelitian dari PT. Eratex Djaja Ltd. Tbk. Probolinggo

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya tujuan didirikannya perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan yang optimal, sebab keuntungan merupakan salah satu faktor yang dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Hal tersebut dapat terwujud apabila perusahaan dapat mempertimbangkan dan memperhitungkan situasi dan kondisi perusahaan yang akan datang yaitu dengan menciptakan koordinasi dan integrasi yang baik dari berbagai aspek kegiatan yang ada dalam perusahaan. Aspek-aspek yang ada dalam perusahaan itu meliputi aspek produksi, pemasaran, pembelanjaan, akuntansi dan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aspek manusia yang penting dalam proses manajemen karena seluruh sistem dalam perusahaan direncanakan, dilaksanakan dan dikendalikan oleh manusia. Pihak perusahaan dituntut untuk bisa menciptakan kondisi kerja yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan memberikan pengaruh positif pada produktivitas karyawan.

Produktivitas kerja karyawan berkaitan erat dengan semangat kerja karyawan. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Nitisemito (1996: 97) sebagai berikut:

Meskipun indikasi-indikasi yang akan kami kemukakan dibawah ini bukan merupakan indikasi mutlak adanya penurunan semangat dan kegairahan kerja, tetapi perlu diketahui karena indikasi ini merupakan kecenderungan secara umum. Indikasi-indikasi tersebut antara lain :

- a. Turunnya atau rendahnya produktivitas.
- b. Tingkat absensi yang naik atau tinggi .
- c. *Labour turn over* yang tinggi.
- d. Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi.
- e. Kegelisahan dimana-mana.
- f. Tuntutan yang sering kali terjadi.
- g. Pemogokan.

Sebagai mana kita ketahui, semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi banyak faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, pelatihan, rasa aman menghadapi masa depan, mutasi, promosi dan lingkungan kerja. Penelitian ini menitikberatkan pada faktor lingkungan kerja, hal ini karena walaupun lingkungan kerja penting dan besar pengaruhnya, masih banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan (Nitisemito, 1996: 109). Misalnya musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira sehingga dapat diharapkan kelelahan karyawan berkurang dan semangat kerja mereka bertambah.

Berdasarkan hal diatas diharapkan perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik yang bisa berdampak positif pada semangat kerja karyawan. Hal-hal yang tercakup dalam lingkungan kerja adalah meliputi penyediaan perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja serta lingkungan tempat kerja. Apabila lingkungan kerja yang ada di perusahaan telah sesuai dengan kondisi yang diperlukan agar bisa meningkatkan semangat kerja karyawan terutama dalam hal ini pada perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang besar maka akan dirasakan bahwa dengan semangat kerja yang tetap terjaga bahkan meningkat akan berpengaruh positif pada produktifitas kerjanya sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bisa tercapai.

1.2 Pokok Permasalahan

PT. Eratex Djaja Ltd. Tbk. merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil yang pabriknya berkedudukan di Probolinggo. Perusahaan ini dibagi menjadi dua divisi yaitu divisi garment dan divisi tekstil. Divisi tekstil ini membawahi lima departemen yaitu *general departement*, *spinning departement*, *engineering departement*, *weaving departement* dan *utility departement*.

PT Eratex Djaja yang memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup besar dituntut untuk bisa menciptakan suatu kondisi yang bisa mempertahankan bahkan meningkatkan semangat kerja karyawan agar efisiensi dan efektifitas kerja dapat memenuhi target yang ditetapkan.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja. Perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan, dari hal ini kemudian timbul permasalahan sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan dan variabel mana yang paling dominan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka skripsi ini diberi judul : "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Spinning PT. Eratex Djaja Ltd. Tbk. Di Probolinggo".

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh variabel perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja terhadap semangat kerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui variabel mana yang paling besar pengaruhnya dari ketiga variabel tersebut yang mempengaruhi semangat kerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi perusahaan dapat dijadikan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan tentang lingkungan kerja yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja serta lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan,
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang sumber daya manusia yang berhubungan dengan upaya

peningkatan semangat kerja karyawan sebagai acuan dalam kajian penelitian berikutnya.





II. Tinjauan Pustaka

2.1 Tinjauan Hasil Penelitian sebelumnya

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ma'ruf (1998) pada PT. Blambangan Raya di Muncar Banyuwangi yang memfokuskan pada hubungan kondisi kerja, hubungan kerjasama karyawan dan program pelayanan karyawan (variabel lingkungan kerja) dengan semangat kerja adalah bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan. Dengan menggunakan korelasi Rank Spearman nilai yang didapat adalah 0,7398 yang berarti antara lingkungan kerja dengan semangat kerja memiliki hubungan yang cukup kuat. Nilai ini kemudian diperkuat oleh uji-t yang memiliki nilai 6,979 yang berarti lebih besar dari t-tabel dengan $\alpha=0,05$ yaitu 1,684. Penelitian ini hanya memfokuskan pada ada tidaknya hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan, dan setelah diteliti ternyata memang ada hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel semangat kerja karyawan. Namun kita tidak bisa mengetahui seberapa besar pengaruh yang bisa diberikan oleh variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan baik secara serentak maupun parsial pada PT. Blambangan Raya di Muncar Banyuwangi.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Tinjauan Tentang Tenaga Kerja

2.2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang memegang peranan penting dalam menghasilkan barang dan jasa, sebab kualitas dan kuantitas barang atau jasa yang dihasilkan tergantung pada kualitas dan kuantitas tenaga kerja. Tenaga kerja dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan kualitas dan kuantitas barang atau jasa sesuai target perusahaan.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang utama dalam pelaksanaan fungsi operasional perusahaan. Tanpa adanya tenaga kerja dalam perusahaan, maka proses produksi tidak akan terlaksana. Masalah tenaga kerja yang di dalamnya melibatkan peranan manusia tidak dapat dikesampingkan begitu saja.

Pada umumnya yang dimaksud tenaga kerja adalah setiap orang yang mengerjakan sesuatu pekerjaan baik dalam lingkup pemerintah maupun swasta. Arti tenaga kerja menurut Undang-Undang Pokok Tenaga Kerja No. 14 Tahun 1969 adalah "Tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat". Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan ini produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

2.2.1.2 Arti Penting Tenaga Kerja Bagi Perusahaan

Betapapun besarnya pengaruh kemajuan teknologi terhadap perusahaan akan tetapi belum ada suatu perusahaan atau instansi yang melaksanakan tugasnya tanpa memerlukan tenaga kerja. Ada kecenderungan semakin besar perusahaan akan semakin besar pula kebutuhan tenaga kerja. Semakin kecil perusahaan maka semakin kecil pula kebutuhan tenaganya.

Perusahaan yang memiliki jumlah tenaga kerja yang besar akan menghadapi suatu persoalan yang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih baik, kebijaksanaan yang lebih baik serta administrasi yang baik pula. Kurangnya perhatian terhadap manajemen personalia akan mengurangi tingkat efisiensi dan efektifitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Telah diakui bahwa suksesnya suatu perusahaan tidak hanya tergantung dari kegiatan manajemen personalia saja namun demikian peranan manajemen

personalia cukup besar terhadap sukses atau tidaknya operasional perusahaan.

Masalah tenaga kerja merupakan masalah yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan mengingat pentingnya peranan tenaga kerja dalam suatu perusahaan, baik bagi perusahaan kecil maupun besar. Tanpa tenaga kerja, perusahaan tidak dapat menjalankan operasinya begitu saja bahkan pada perusahaan yang sudah menggunakan mesin modern sekalipun.

2.2.1.3 Jenis Tenaga Kerja

Tenaga kerja yang bekerja pada suatu perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua bagian (Adisaputro dan Asri, 1996:259) yaitu :

1. Tenaga kerja langsung

Adalah tenaga kerja yang secara langsung terlibat pada proses produksi dan biayanya dikaitkan pada biaya produksi atau pada barang yang dihasilkan.

Adapun sifat-sifat tenaga kerja langsung adalah :

- a. Besar kecilnya biaya untuk tenaga kerja jenis ini berhubungan secara langsung dengan tingkat kegiatan produksi.
- b. Biaya yang dikeluarkan merupakan biaya variabel.
- c. Umumnya dikatakan bahwa tenaga kerja jenis ini merupakan tenaga kerja yang kegiatannya langsung dapat dihubungkan dengan produk akhir.

2. Tenaga kerja tidak langsung

Adalah tenaga kerja di perusahaan yang tidak terlibat secara langsung pada proses produksi dan biayanya dikaitkan dengan biaya overhead.

Adapun sifat-sifat tenaga kerja tidak langsung adalah :

- a. Besar kecilnya biaya untuk tenaga kerja jenis ini tidak berhubungan secara langsung dengan tingkat kegiatan produksi.
- b. Biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja jenis ini merupakan biaya yang *semi fixed* dan *semi variabel*, artinya biaya-biaya yang

mengalami perubahan tetapi tidak secara sebanding dengan perubahan tingkat kegiatan produksi.

- c. Tempat bekerja dari tenaga kerja jenis ini tidak harus selalu di dalam pabrik, tetapi dapat di luar pabrik.

2.2.2 Tinjauan Tentang Lingkungan Kerja

Setiap tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh banyak hal. Hal-hal tersebut akan memberi dampak baik positif maupun negatif terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan. Salah satu hal yang berpengaruh bagi pelaksanaan tugas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh tenaga kerja akan memberikan pengaruh positif bagi pelaksanaan tugasnya dan sebaliknya apabila lingkungannya tidak sesuai dengan yang diharapkan maka akan memberikan pengaruh negatif dalam pelaksanaan tugasnya yang nantinya bisa mengganggu efisiensi dan efektifitas proses produksi.

Nitisemito (1996:109) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pengertian lain diberikan Raniarto (1989:104) mengenai lingkungan kerja ini sebagai berikut :

Yang disebut lingkungan kerja di sini dapat juga diartikan dengan iklim atau suasana kerja yang berhubungan dengan hubungan antar semangat kerja , dalam arti fisik : tempat kerja yang luas, bersih, sehat dan membuat karyawan merasa betah bekerja, akan mempengaruhi disiplin dan produktifitas kerja.

Kita bisa mengambil kesimpulan dari pendapat-pendapat di atas bahwa lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja seseorang karyawan yang meliputi lingkungan fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja terdiri dari 3 variabel yaitu :

1. Perlengkapan dan fasilitas

Adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Moenir, 1995:197).

Fasilitas disini ada dua yaitu:

a. Fasilitas alat kerja

Yaitu fasilitas yang digunakan dalam proses produksi.

b. Fasilitas sosial

Yaitu fasilitas yang digunakan karyawan yang berfungsi sosial.

2. Suasana kerja

Suasana kerja yang dapat mendukung semangat kerja karyawan sangat menguntungkan bagi perusahaan di dalam usaha mencapai efektifitas kerja karyawan perusahaan. Suasana kerja yang baik dapat tercipta dengan adanya penyusunan penugasan organisasi secara baik dan benar. Dikatakan oleh Sarwoto (1991:131) :

Suasana kerja (*non physical working environment*) yang lebih baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik. Organisasi yang tidak tersusun secara baik banyak menimbulkan suasana yang kurang baik pula. Suasana yang kurang baik misalnya dapat ditimbulkan oleh pembagian kerja yang tidak jelas, saluran dan pertanggung jawaban yang simpang siur.

Poerwono (1982:29) dalam bukunya menjelaskan bahwa dalam organisasi yang baik akan ditemukan landasan-landasan pokok pelaksanaan sesuai bentuk usaha berupa:

- a. Cara bagaimana bentuk usaha tersebut dijalankan untuk mencapai tujuannya.
- b. Adanya penetapan wewenang dan tanggung jawab yang jelas.
- c. Adanya pembagian kerja yang efisien.
- d. Adanya garis komunikasi vertikal maupun horisontal yang jelas.
- e. Dapat menetapkan tenaga kerja yang diperlukan baik jumlah maupun kualitasnya.

3. Lingkungan tempat kerja

Sarwoto (1991:132) menyatakan bahwa :

Lingkungan tempat kerja (*physical working environment*) yang dapat mempengaruhi / meningkatkan efisiensi kerja adalah :

- a. Tata ruang yang tepat
- b. Cahaya dalam ruangan yang tepat
- c. Suhu dan kelembaban udara yang tepat
- d. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi
- e. Dll.

Lebih lanjut Nitisemito (1996:110) menyatakan bahwa ada 7 hal tentang faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu :

a. Pewarnaan

Pewarnaan ini pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Pemilihan warna perlu diperhatikan warna yang menyenangkan, sehingga ruangan kelihatan segar, terang, bersih sehingga para karyawan merasa senang dan tenang dalam ruang kerjanya. Pemberian warna yang kontras pada ruang kerja juga mempunyai efek psikologis terhadap karyawan. (Nitisemito, 1996:112) menjelaskan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2.1 : **Efek Psikologis dari Warna**

Warna	Efek Jarak	Efek Suhu	Efek Psikologis
Biru	Jauh	Sejuk	Menenangkan
Hijau	Jauh	Sejuk dan segar	Sangat menenangkan
Merah	Dekat	Panas	Merangsang, mempengaruhi tekanan darah
Oranye	Dekat	Sangat panas	Merangsang
Kuning	Dekat	Panas	Merangsang
Coklat	Sangat dekat	Netral	Merangsang
Lembayung	Sangat dekat	Sejuk	Agresif, terkesiap

Sumber data: Nitisemito (1996:112)

Terlihat dari tabel di atas bahwa pemberian warna pada lingkungan tempat kerja haruslah disesuaikan dengan sifat pekerjaan, karena tiap-tiap warna mempunyai pengaruh terhadap keadaan psikis orang.

b. Kebersihan

Karyawan akan lebih terpacu semangat kerjanya apabila lingkungan tempat kerja tampak bersih dan sehat. Dengan lingkungan yang bersih juga akan terhindar dari berbagai penyakit yang dapat menular pada karyawan.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara segar sangat diperlukan dalam menjaga keadaan udara di tempat kerja apalagi bila di ruangan itu sangat banyak karyawan sehingga udara di dalam ruangan akan pengap. Keadaan yang demikian, maka tidak menutup kemungkinan karyawan merasa tidak konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pertukaran udara yang baik diperlukan adanya ventilasi yang cukup. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat pula mempengaruhi pertukaran udara. Gedung yang memiliki plafon tinggi akan menimbulkan pertukaran udara lebih baik dari pada gedung yang plafonnya rendah. Perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang dapat mengusahakan dengan kipas ataupun *air condition (AC)*.

d. Penerangan

Penerangan baik dengan sinar matahari ataupun lampu harus sesuai artinya sinar itu cukup tapi tidak menyilaukan. Penerangan yang terlalu redup akan membuat karyawan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian juga dengan penerangan yang terlalu besar, penerangan yang berlebih ini akan menyebabkan suhu terasa panas dan akan menimbulkan rasa kegelisahan yang akhirnya akan menurunkan semangat kerja.

Ada beberapa keuntungan yang diperoleh apabila perusahaan menerapkan sistem penerangan yang tepat, seperti yang dikemukakan oleh Ahyari (1994:156) sebagai berikut :

- 1) Terdapat kenaikan tingkat produksi
- 2) Terdapat kenaikan kualitas pekerjaan para karyawan
- 3) Tingkat kecelakaan dapat berkurang
- 4) Terdapat kemudahan dalam pengawasan
- 5) Peningkatan gairah kerja karyawan
- 6) Tingkat *Labour Turn Over* berkurang
- 7) Kerusakan barang dalam proses akan berkurang
- 8) Biaya produksi dapat ditekan

e. Musik

Pemilihan musik yang tepat sesuai dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan ternyata mempunyai pengaruh yang positif terhadap kondisi kerja seseorang.

f. Keamanan

Rasa aman yang dimaksud di sini adalah rasa aman menyangkut lingkungan tempat kerja, yang pertama yaitu keamanan konstruksi/tempat apakah aman atau bisa menyebabkan kecelakaan, hal ini bisa terjadi pada konstruksi yang sudah tua. Kedua adalah keamanan diri dan yang terakhir keamanan harta benda yang dibawa ke tempat kerja. Rasa aman yang tercipta akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat .

g. Kebisingan

Kebisingan akan mengganggu konsentrasi, tapi ada kondisi di mana kebisingan itu tidak bisa dihindari. Hal ini terjadi pada perusahaan yang menggunakan mesin-mesin yang mengeluarkan suara yang keras. Semua ini nanti kembali pada kebijaksanaan perusahaan dalam menangani kebisingan tersebut. Kebisingan yang tidak bisa dihilangkan, harus dicarikan penyelesaiannya bagaimana cara mereduksi kebisingan tersebut yaitu misalnya dengan cara memberi peredam, alat tutup telinga untuk para karyawan atau menempatkan pada tempat yang terpisah.

2.2.3 Tinjauan Tentang Semangat Kerja

Setiap kebutuhan manusia pada dasarnya dapat terpenuhi dengan cara bekerja. Tujuan akan dapat tercapai apabila manusia lebih giat dan lebih bersemangat. Membahas tentang semangat kerja, terlebih dahulu kita perlu mengetahui pengertian semangat kerja secara definitif. Banyak para ahli yang memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda.

Siswanto (1989:263) memberikan pengertian semangat kerja sebagai berikut :

Moral kerja atau semangat kerja dan gairah kerja secara definitif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Nitisemito (1996:96) membedakan pengertian antara semangat kerja dan kegairahan kerja, di mana dikatakan : Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedang kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kita bisa mengambil kesimpulan dari pengertian-pengertian di atas bahwa pada dasarnya semangat kerja adalah suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku individu untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, serta lebih antusias di dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Apabila mampu meningkatkan semangat kerja, perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Hal ini karena dengan meningkatnya semangat kerja karyawan diharapkan pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan *labour turn over* dapat diperkecil. Turunnya semangat kerja karyawan adalah merupakan kerugian bagi perusahaan,

sebenarnya kerugian yang timbul dapat pula merupakan indikasi dari turunnya semangat kerja.

Indikasi turunnya semangat kerja ini penting diketahui oleh setiap perusahaan karena dengan mengetahui hal tersebut maka akan dapat diketahui sebab-sebabnya, sehingga perusahaan akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin .

Nitisemito menyatakan sebagai berikut :

Meskipun indikasi-indikasi yang akan kami kemukakan di bawah ini bukan merupakan indikasi mutlak adanya penurunan semangat kerja dan kegairahan kerja tetapi perlu diketahui karena indikasi ini merupakan kecenderungan secara umum. Indikasi-indikasi tersebut antara lain :

1. Turunnya atau rendahnya produktifitas
2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi
3. *Labour turn over* yang tinggi
4. Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi
5. Kegelisahan di mana-mana
6. Tuntutan yang seringkali terjadi
7. Pemogokan

Menurut Moekijat (1987:20) semangat kerja yang tinggi dapat diketahui sebagai berikut :

1. Bila merasa baik
2. Bahagia
3. Optimis
4. Bangga atas pekerjaan
5. Adanya kepuasan dalam kerja
6. Merasa tenang

Sedangkan Faktor-faktor yang menyebabkan turun naiknya semangat kerja menurut Siswanto (1989:265) yaitu :

1. Setiap tenaga kerja senantiasa akan terus memantau lingkungan kerjanya untuk memperoleh tanda-tanda yang mungkin mempengaruhi keberuntungan psikologisnya.
2. Berbagai macam informasi mengenai pekerjaan dinilai sebagai dukungan moral atau sebagai tekanan atau sebagai suatu yang netral.
3. **Dampak keputusan manajemen yang tidak sebagaimana mestinya.**

Dari keterangan di atas terlihat bahwa karyawan bukan merupakan manusia pasif, mereka selalu berfikir tentang keberadaan mereka di perusahaan dimana mereka bekerja. Mereka akan terus menerus

memantau keadaan lingkungan kerjanya apakah sesuai dengan kehendaknya atau tidak, apabila melenceng terlalu jauh maka mempengaruhi semangat kerja mereka.

Dengan mengetahui sebab-sebab turun atau naiknya semangat kerja karyawan selanjutnya kami akan memaparkan cara-cara untuk meningkatkan semangat kerja seperti yang dikemukakan oleh Siswanto (1989:268) sebagai berikut :

1. Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar akan tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan.
2. Menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menggairahkan semua pihak.
3. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual.
4. Perlu saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkuat kesetiakawanan antara tenaga kerja dengan manajemen.
5. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa ada lima faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu kompensasi yang wajar, iklim kerja yang menggairahkan, pemenuhan kebutuhan spiritual, rekreasi dan penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.

Untuk lebih memperjelas variabel dari semangat kerja kami mengambil beberapa indikator untuk mengukurnya sebagaimana yang telah disebutkan oleh As'ad (1998:127) sebagai berikut:

1. Kedisiplinan kerja

Kedisiplinan kerja menurut Siswanto (1989:214) adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis atau tidak serta sikap menjalankan serta tidak mengeluh untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan padanya.

Menurut Hasibuan (1990:214) beberapa sebab yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pemimpin

- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Hubungan Kemanusiaan

Jadi adanya keterkaitan antara tujuan perusahaan yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan, karena adanya kesesuaian tujuan dan kemampuan karyawan maka perusahaan dapat menyusun rencana yang lebih realistis. Hal ini ditunjang dengan balas jasa yang adil, waskat (pengawasan melekat) dan yang tidak kalah pentingnya adalah keteladanan pimpinan serta hubungan yang terjalin dengan baik antara sesama karyawan perusahaan.

Selanjutnya terdapat hal-hal yang menunjang peningkatan disiplin seperti yang dikemukakan Nitisemito (1996:207) sebagai berikut:

- a. Kesejahteraan karyawan
- b. Ancaman
- c. Ketegasan pimpinan
- d. Keteladanan pimpinan
- e. Sesuai dengan kemampuan karyawan dan tujuan perusahaan.

Dengan demikian agar kedisiplinan karyawan dapat terus meningkat maka diperlukan adanya ancaman, ketegasan, keteladanan pimpinan ditunjang oleh kesejahteraan dan kemampuan dari karyawan serta tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

2. Kepuasan kerja

Menurut Handoko (1989:282) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Jadi kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Adapun tolak ukur dari kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun yang dapat dipakai sebagai indikator menurut Hasibuan (1990:223) adalah kedisiplinan, moral kerja dan *labour turn over* yang rendah, apabila ketiga hal tersebut dapat berjalan dengan baik,

kepuasan kerja baik dan sebaliknya. Dengan demikian kedisiplinan, moral kerja dan *labour turn over* yang rendah dapat mencerminkan kepuasan kerja karyawan perusahaan.

Sedangkan kepuasan kerja masih menurut Hasibuan(1990:225) dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan kerja
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pemimpin dalam kepemimpinan
- g. Sikap pekerjaan monoton atau tidak

3. Tanggung jawab

Semangat kerja dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan khususnya dan perusahaan pada umumnya. Tanggung jawab dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan sikapnya jika perusahaan mengalami kesukaran. Ini seperti yang dikemukakan oleh Moekijat (1987:116) bahwa :

“Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani bertanggung jawab atau memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.”

Jadi bertanggung jawab atau tidaknya karyawan dapat dilihat dari sikap dan tindakannya terhadap pekerjaan yang dibebankan, kalau karyawan tersebut mau melaksanakan secara sukarela pekerjaan yang diberikan kepadanya berarti karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang tinggi dan sebaliknya.

4. Kegairahan kerja

Menurut Nitisemito (1996:170) kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan cara untuk meningkatkan kegairahan kerja dengan cara :

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani

- c. Sekali-kali perlu menciptakan suasana mental
- d. Harga diri perlu mendapat perhatian
- e. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- f. Berikan kesempatan untuk maju
- g. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- h. Usahakan karyawan memiliki loyalitas
- i. Sekali-kali karyawan diajak berunding
- j. Pemberian insentif yang terarah
- k. Fasilitas yang menyenangkan

Kegairahan kerja memperlihatkan bahwa seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan senang hati, tidak mengeluh, kerja dengan puas, saling membantu dan sebagaimana kegairahan kerja dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi, karena seorang karyawan akan menerima keadaan yang ada dalam perusahaan dengan sepenuh hati.

2.2.4 Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja

Seperti yang sudah dikemukakan pada bagian terdahulu bahwa di dalam usaha untuk meningkatkan produktifitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu meningkatkan semangat kerja. Semangat kerja karyawan tidak timbul dengan sendirinya, di samping adanya kemauan dan usaha dari dalam diri karyawan, semangat kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang ada di sekitar mereka. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja di mana karyawan melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja yang jelek akan mengakibatkan produksi menjadi rendah, karena karyawan tidak dapat mencurahkan perhatiannya secara penuh terhadap pekerjaannya. Manullang dan Manullang (2001:150) mengatakan bahwa kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan pegawai. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja, apabila lingkungan kerjanya baik maka kondisi pekerjaannya juga akan baik.

Lebih lanjut dikemukakan oleh Manullang dan Manullang (2001:151) bahwa adanya lingkungan kerja fisik yang baik tidak saja dapat menambah semangat kerja karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Dikatakannya peralatan yang baik, ruangan yang nyaman, perlindungan terhadap marabahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan bukan saja dapat menambah semangat dan gairah kerja tetapi juga meningkatkan efisiensi kerja.



III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, karena hal ini sesuai dengan permasalahan yang dihadapi perusahaan yaitu untuk mengetahui pengaruh perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Pada umumnya yang merupakan unit analisis dalam penelitian survei adalah individu. Informasi yang dibutuhkan dalam penelitian survei ini dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Salah satu keuntungan utama penelitian survei adalah mungkin pembuatan generalisasi untuk populasi yang besar sehingga peneliti perlu menentukan sampel penelitian dengan menggunakan tehnik penentuan sampel yang tersedia.

3.2 Metode Pengambilan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan obyek yang diteliti. Mengingat jumlah populasi yang diteliti besar dan karena keterbatasan waktu serta kemampuan peneliti maka dalam penelitian ini hanya akan diamati sampel yang diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari populasi tersebut.

Populasi yang nantinya akan diambil sampelnya dalam penelitian ini adalah karyawan tenaga kerja langsung yaitu bagian produksi departemen spinning PT. Eratex Djaja Ltd. Tbk. Penentuan sampling yaitu sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Jumlah sampel yang diambil adalah sebesar 10% dari jumlah populasi yaitu 69 orang karyawan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

1. Sumber data dan Jenis data

a. Sumber data

- 1) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan yang menggunakan metode wawancara, observasi dan kuesioner dari pihak responden maupun dari pihak perusahaan.
- 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh selain dari sumber data primer, misalnya dari buku-buku ataupun dokumen perusahaan yang bersangkutan

b. Jenis data

- 1) Data kualitatif adalah data yang didapat dari para responden melalui kuesioner yang dibagikan.
- 2) Data kuantitatif adalah data yang didapat dari perusahaan yang berupa angka-angka.

2. Cara pengumpulan data

a. Wawancara (*interview*)

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara kepada pimpinan, kepala bagian dan beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi.

b. Pengamatan (*observasi*)

Yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap karyawan di perusahaan yang sedang bekerja.

c. Kuesioner

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden untuk diisi.

3.4 Definisi Variabel Operasional dan Tehnik Pengukuran

3.4.1 Definisi Variabel Operasional

Analisa Kualitatif ini menggunakan 1 variabel dependen dan 3 variabel independen, adapun variabel-variabel tersebut adalah :

1. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah semangat kerja karyawan yang diberi simbol Y

2. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja yang diberi simbol X. Variabel independen ini meliputi 3 variabel lingkungan kerja yaitu :

a. Perlengkapan dan fasilitas (X1)

Adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik hubungannya langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

b. Suasana kerja (X2)

Adalah keadaan non fisik yang ada di tempat kerja kaitannya dengan hubungan antar pihak yang ada di perusahaan baik pimpinan-karyawan ataupun antar karyawan.

c. Lingkungan tempat kerja (X3)

Adalah keadaan fisik yang ada di tempat kerja yang mempunyai pengaruh terhadap keadaan psikis karyawan terutama dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

3.4.2 Tehnik Pengukuran

Untuk mengukur variabel-variabel di atas maka digunakan kriteria-kriteria sebagai berikut :

1. Jawaban a diberi skor 2, kriteria sangat puas
2. Jawaban b diberi skor 1, kriteria puas
3. Jawaban c diberi skor 0, kriteria tidak tahu
4. Jawaban d diberi skor -1, kriteria tidak puas
5. Jawaban e diberi skor -2, kriteria sangat tidak puas

3.5 Metode Analisa Data

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja, lingkungan tempat kerja terhadap semangat kerja dengan asumsi variabel lainnya konstan. Formulasinya sebagai berikut (Djarwanto dan Subagyo, 1996:309)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k + e_i$$

Dimana :

Y	= Semangat Kerja
a	= Konstanta
X ₁ , X ₂ , ... X _k	= Variabel Independen
b ₁ , b ₂ , ... b _k	= Koefisien Regresi
e _i	= Koefisien pengganggu

2. Koefisien korelasi Berganda

Digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersama-sama, formulanya sebagai berikut (Supranto, 1992:206)

$$R = \pm \sqrt{R^2}$$

Dimana R= Koefisien Determinasi Berganda

$$R^2 = \frac{\text{Jumlah kuadrat regresi}}{\text{Jumlah kuadrat total}}$$

$$R^2_{y,1,2,3, \dots, K} = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + \dots + b_k \sum X_k Y}{\sum Y^2}$$

R^2 nilainya antara nol dan 1 : $0 \leq R^2 \leq 1$

3. Koefisien Korelasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara individual, formulasinya sebagai berikut (Sudjana, 1993:263)

$$r = \frac{\sum X_i Y_i}{\sqrt{\sum X_i^2} \cdot \sqrt{\sum Y_i^2}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi Parsial

X_i = Variabel ke-n

Y_i = Variabel Independen

4. Pengujian Koefisien Regresi

Pengujian ini untuk mengetahui tingkat nyata pengaruh antara pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, dilakukan secara bersama-sama maupun secara individual. Pengujian secara bersama-sama dilakukan dengan uji F sedangkan pengujian secara individual dilakukan dengan uji t.

a. Pengujian dengan uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen secara serempak dapat mempengaruhi variabel dependen, langkah-langkahnya (Supranto, 1992:336)

1. Menentukan kriteria pengujian

$H_0 = b_0 = 0$, Berarti seluruh variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

$H_0 = b_0 \neq 0$, Berarti seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen

2. Dipilih level of significance 5 %

3. Kriteria pengujian :

H_0 diterima apabila

$$F_0 \leq F_{\alpha} (K - 1) (n - K)$$

H_0 ditolak apabila

$$F_0 > F_{\alpha} (K - 1) (n - K)$$

4. Perhitungan nilai F

$$F = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2) / (n - K - 1)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien determinan

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel independen

b. Pengujian dengan uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen secara individual dapat mempengaruhi variabel dependen, langkah-langkahnya :

1) Menentukan kriteria Pengujian

$H_0 = b_0 = 0$ Berarti seluruh variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

$H_0 = b_0 \neq 0$ Berarti seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen

2) Dipilih level of significance 5%

3) Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila :

$$-t(\alpha/2 (n - K - 1)) \leq t_0 < t(\alpha/2 (n - K - 1))$$

H_0 ditolak apabila :

$$-t(\alpha/2 (n - K - 1)) > t_0 \text{ atau } t(\alpha/2 (n - K - 1)) < t_0$$

4) Pengujian nilai t

$$t = \frac{b_i}{s_{b_k}}$$

Dimana :

t = Nilai yang menunjukkan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

b_i = Koefisien regresi parsial ke- i

sbk = Standard error

5. Analisis Ekonometrik

Untuk lebih memperkuat hasil analisis, maka asumsi-asumsi klasik yang ada dalam model regresi dan umumnya dalam ekonometrika perlu diuji. Pengujian tersebut diperlukan untuk mengetahui apakah estimator-estimator tersebut bersifat BLUE (*Best Linier Unbias Estimator*) atau tidak. Asumsi klasik yang perlu diujikan antara lain :

a. Multikolinearitas

Alat uji ekonometrik digunakan untuk menguji suatu model, apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antar variabel independen sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel itu secara individu terhadap variabel dependen (Gujarati 1998:157). Untuk mengetahui ada tidaknya Multikolinearitas, maka digunakan uji *Klein*, yaitu dengan melakukan regresi sederhana antar variabel independen dengan memakai salah satu variabel independen tersebut sebagai variabel dependen sehingga diperoleh nilai R_i^2 . Kemudian dibandingkan dengan R^2 hasil regresi. Apabila nilai R_i^2 lebih kecil dari nilai R^2 , berarti tidak terjadi situasi Multikolinearitas dan demikian pula sebaliknya.

b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas artinya terjadi korelasi antara variabel dependennya dengan variabel pengganggu (e_i). Apabila korelasinya signifikan maka syarat terjadinya situasi Heterokedastisitas terpenuhi.

Cara mendeteksi adanya Heterokedastisitas adalah dengan model regresi $Y = b_0 + b_1x_i + e_i$

Pendekatan dapat dilakukan dengan menggunakan metode Spearman baik untuk sampel besar maupun sampel kecil. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

- 1) Dari hasil regresi suatu model regresi, perolehlah nilai-nilai residual (e_i)
- 2) Kemudian tanpa melihat kepada tanda residual ini (positif atau negatif), susunlah residual ini berdampingan dengan variabel independennya yang ada dalam model regresi yang ditaksir berdasarkan nilai tertinggi sampai terendah. Hitunglah koefisien korelasi ranking antara residual dan variabel independennya berdasarkan formula sebagai berikut :

$$r = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{N(N^2 - 1)}$$

Di mana :

D_i = Perbedaan antara ranking residual dengan ranking variabel independennya

N = jumlah observasi dalam sampel

Jika model regresi mengandung lebih dari satu variabel independen, maka koefisien korelasi ranking hendaklah dihitung antara residual dengan setiap variabel independen yang ada

c. Autokorelasi

Autokorelasi dapat didefinisikan sebagai terjadinya korelasi di antara data-data pengamatan atau dengan perkataan lain munculnya suatu data dipengaruhi oleh data yang lain (sebelumnya). Uji Autokorelasi ini digunakan untuk menguji suatu model apakah antara *disturbance term* masing-masing saling mempengaruhi. Untuk mengetahui adanya Autokorelasi dipakai uji Durbin-Watson dengan langkah-langkah hipotesis sebagai berikut (Umar, 1999:208) :

- $H_0 : \rho = 0$

$H_a : \rho \neq 0$

- Nilai DW (Durbin Watson) menggunakan rumus :

$$DW = \frac{\sum_{t=2}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n e_t^2}$$

Nilai statistik hitung di atas dibandingkan dengan nilai teoritisnya sebagai berikut :

Untuk $\rho > 0$ (Autokorelasi positif)

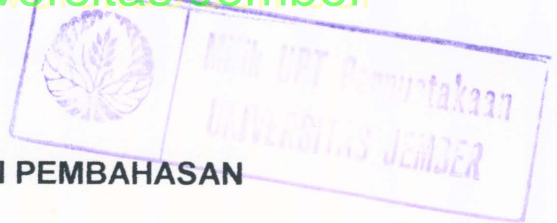
- 1) Jika $DW > d_u$ dengan $d_k = n - k - 1$ maka H_0 diterima
- 2) Jika $DW < d_l$ dengan $d_k = n - k - 1$ maka H_0 ditolak
- 3) Jika $d_l < DW < d_u$, maka tidak dapat diambil kesimpulan, disarankan untuk memperbesar sampel.

Untuk $\rho < 0$ (Autokorelasi negatif)

- 1) Jika $DW < 4 - d_u$ maka H_0 diterima
- 2) Jika $DW > 4 - d_l$ maka H_0 ditolak
- 3) Jika $4 - d_u < DW < 4 - d_l$, maka tidak dapat diambil kesimpulan, apakah ada Autokorelasi atau tidak.

d_l = Durbin-Watson tabel batas bawah

d_u = Durbin-Watson tabel batas atas



IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat perusahaan

PT Eratex Djaja Ltd. Tbk, yang selanjutnya disebut PT Eratex Djaja merupakan perusahaan yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang *spinning*, *weaving* dan *garment*. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 2 Juni 1972 dan merupakan realisasi penanaman modal asing (PMA) yang dilakukan oleh sekelompok warga negara Taiwan dengan nomor ijin : SPP No 54 / PRESS / 6 / 1972, yang selanjutnya disahkan oleh notaris E. Santoso SH serta Departemen Perindustrian dengan surat ijin nomor : 366 / ket. 3002 / 1154.3 / 1972. Konstruksi pabrik pemintalan dimulai pada tahun 1973 di atas tanah seluas 17 hektar dengan luas bangunan 5 hektar di Probolinggo. Produksi dimulai pada tahun 1974 dengan 10.368 mata pinal dan 550 karyawan dan mendiversivikasikan ke bidang pertenunan dan pembuatan pakaian jadi.

PT. Eratex Djaja adalah sebuah perusahaan patungan antara Eastern Cotton Mill Ltd, Unisouth Holding Ltd, Limmen Investment Ltd dan PT. Prevate Development Finnancial Company of Indonesia Ltd. Eastern Cotton Mill Ltd, didirikan di Hongkong pada tahun 1954. Anak perusahaan Eastern Cotton Mill yang utama adalah Island Textile Industries Ltd. Mainyard Company Ltd dan Knoll Investment Ltd. Kegiatan grup ini adalah dibidang investasi, perdagangan tekstil dan real estate.

Unisouth Holding Ltd. didirikan pada tahun 1989 di Bermuda dan sahamnya tercatat di bursa efek Hongkong pada tahun 1989. Anak perusahaan Unisouth Holding dan Unisouth Ltd dan Eratex Unisouth Ltd adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang investasi dan didirikan pada tahun 1972. Anak perusahaan Unisouth Ltd adalah South Textile Ltd, sebuah perusahaan pabrik kain yang didirikan pada tahun 1949 dan South Machine Work Ltd sebuah perusahaan sekrop dan alat peningkat industri yang didirikan pada tahun 1965. Saham Eratex yang

semula dipegang oleh Unisouth Ltd telah melakukan restrukturisasi dan sekarang sepenuhnya dimiliki oleh Unisouth Holding Ltd. yang menggantikan Unisouth Ltd. sebagai perusahaan yang sahamnya tercatat di bursa Efek Hongkong termasuk Eratex pada real estate di Canada, Amerika Serikat dan Hongkong.

Limmen Investment Ltd. didirikan pada tahun 1986 di Liberia. Limmen adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang investasi pertepel (portfolio investment), modal venture (venture capital) dan pembiayaan pribadi (private financing).

PT. Private Development Finance Company of Indonesia Ltd (PDFCI) adalah sebuah lembaga pembiayaan pembangunan yang kegiatan utamanya memberikan bantuan pembiayaan kepada berbagai usaha produksi oleh perusahaan swasta nasional maupun perusahaan patungan dengan pihak asing. PDFCI juga bergerak dalam bidang pasar uang yaitu jual beli surat berharga jangka pendek yang dikeluarkan bank, lembaga keuangan non bank, serta perusahaan lainnya yang sehat. Selain dari pada itu PDFCI juga memberikan jasa-jasa koperasi pegawai peminjaman emisi.

PT Eratex Djaja mempunyai kantor pusat di Jakarta, kantor cabang di Surabaya dan Hongkong dan sebuah pabrik di Probolinggo, Jawa Timur. Pabrik di Probolinggo ini terletak di jalan Soekarno Hatta, desa Sukabumi, kecamatan Mayangan, Kotamadya Probolinggo Jawa Timur. Pabrik yang berdiri di atas tanah seluas 17 hektar ini berbatasan dengan :

- sebelah barat : Jalan (perumahan kentangan)
- sebelah timur : Kantor PERHUTANI dan perumahan penduduk
- sebelah utara : Jl. Soekarno Hatta
- sebelah selatan : Sawah Desa Curah Grinting

Pemilihan lokasi pabrik tersebut melalui beberapa pertimbangan sebagai berikut :

a. Faktor Transportasi.

Merupakan faktor utama sebagai sarana untuk pemindahan atau pengangkutan baik bahan baku maupun barang jadi. Letak perusahaan ini tepat di jalan utama Probolinggo-Surabaya sehingga kemudahan transportasi dapat terjamin dengan baik

b. Faktor Tenaga Kerja

Besarnya tenaga kerja yang tersedia disekitar lokasi perusahaan cukup membantu dalam kelancaran proses produksi. Hal ini mendukung apabila kelak diadakan pengembangan perusahaan , sebab penarikan tenaga kerja masih dapat dipenuhi dari warga sekitar.

c. Faktor lain sebagai pendukung

Adanya lahan yang masih luas, sarana listrik mudah dicapai dan sikap warga setempat yang memungkinkan dapat diadakannya perluasan perusahaan dimasa yang akan datang.

PT Eratex Djaja didirikan dalam rangka mewujudkan undang - undang no 1 tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing di Indonesia. Maksud dan tujuan pendiriannya sesuai dengan anggaran dasarnya dan telah disetujui oleh pihak yang berwenang. Hal ini tersebut adalah sebagai berikut :

a. Bidang Perindustrian

1. Memproduksi bahan dasar tekstil yang berupa benang pital dengan berbagai jenis kualitas
2. Memproduksi bahan dasar tekstil yang berupa kain dengan berbagai jenis kualitas
3. Memproduksi celana jeans, kemeja jeans, jaket jeans dan overal jeans dengan berbagai ukuran.

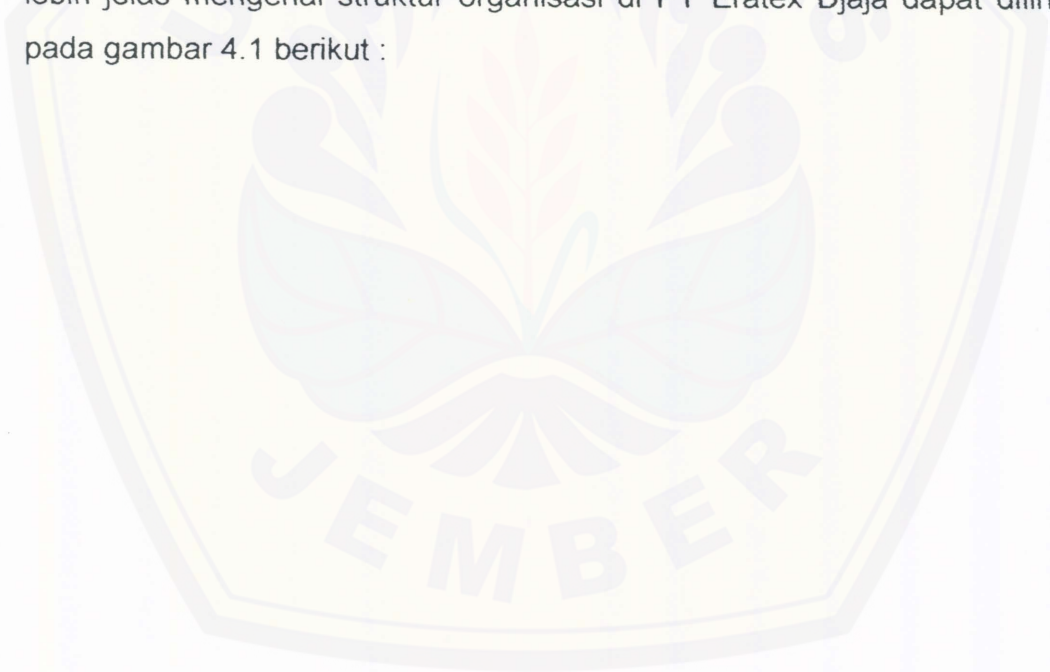
b. Bidang Ketenagakerjaan

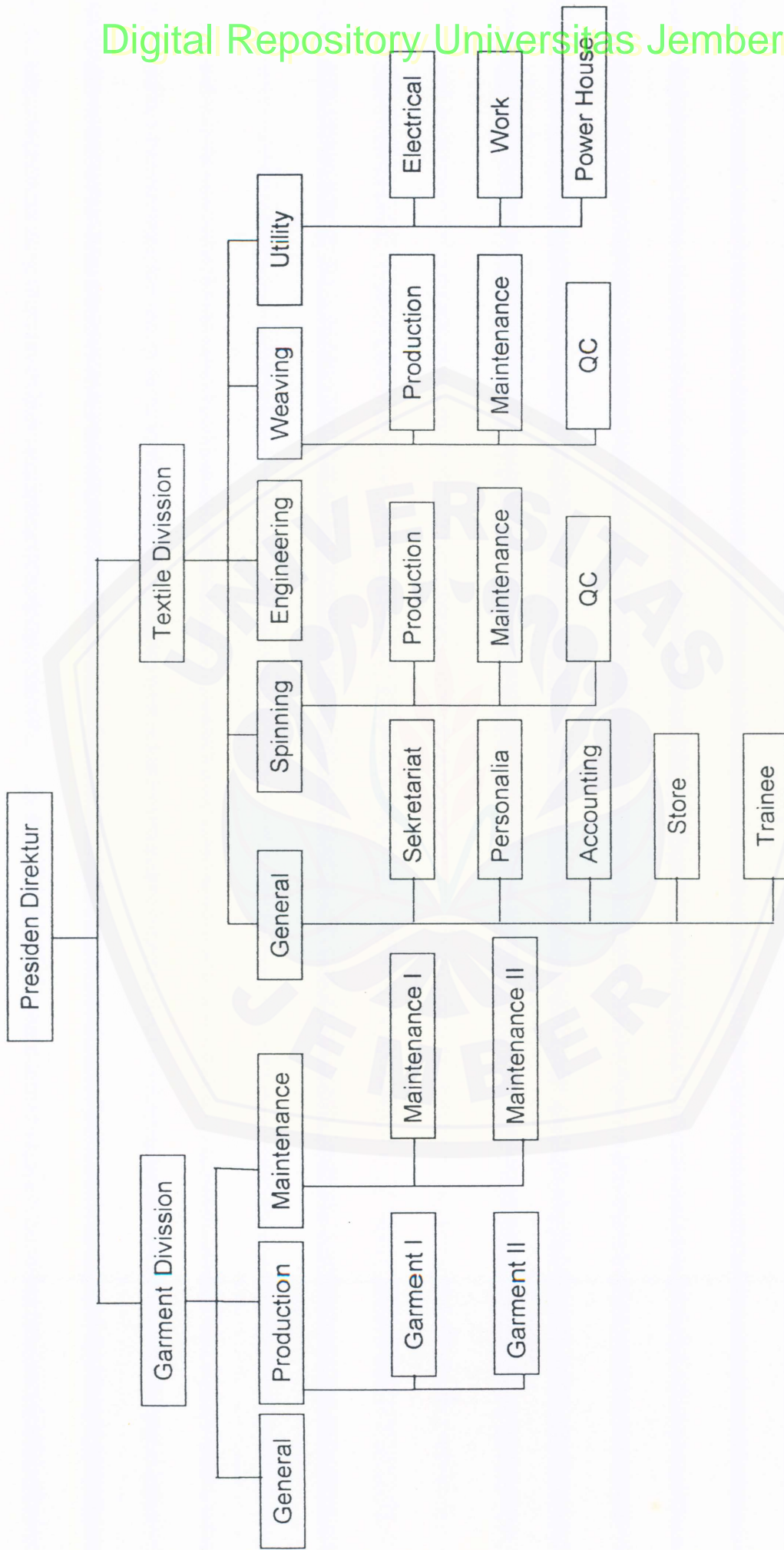
Adalah untuk menyerap tenaga kerja semaksimal mungkin dengan memperhatikan kelayakan upah yang ditetapkan oleh pemerintah.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Usaha untuk mengendalikan kegiatan perusahaan agar setiap tujuan yang direncanakan dapat tercapai, memerlukan struktur organisasi yang formal antar bagian-bagian yang ada dalam organisasi. Struktur organisasi ini merupakan perwujudan yang menunjukkan hubungan antara fungsi-fungsi dalam suatu organisasi serta wewenang dan tanggung jawab setiap anggota organisasi yang sedang menjalankan tugasnya masing-masing.

Menentukan struktur organisasi perusahaan harus mempertimbangkan besar kecilnya dan luasnya operasional dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Untuk mendapat gambaran yang lebih jelas mengenai struktur organisasi di PT Eratex Djaja dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut :





Gambar 4.1 : Struktur organisasi PT Eratex Djaja Probolinggo

Sumber data : PT Eratex Djaja Probolinggo

4.1.3 Job Discription

Textil division: bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program kegiatan secara keseluruhan yang telah ditetapkan oleh direksi. *Textil Division* membawahi 5 departemen yaitu : *general departement, spinning departement, engineering departement, weaving departement* dan *utility departement*.

1. **General Departement** terdiri dari :

a. Sekretariat

bertanggung jawab terhadap penyediaan data, laporan-laporan yang diperlukan oleh perusahaan secara rutin

b. Personalia

Bertanggung jawab terhadap:

- 1) Pelaksanaan kegiatan-kegiatan di bidang ketenagakerjaan, meliputi perencanaan, pengadaan, pendidikan, olahraga, kesejahteraan karyawan, pembinaan, pengendalian, perawatan dan pengawasan,
- 2) Pelaksanaan administrasi bidang ketenaga kerjaan, pendidikan, perawatan, keamanan dan pengadaan pengamatan-pengamatan perkembangan di bidang ekonomi sosial.
- 3) Penyampaian data untuk penyelenggaraan administrasi kepegawaian serta penetapan pemberian fasilitas bagi pegawai dan keluarganya.

c. *Accounting*

Mempunyai tugas dan kewajiban :

- 1) Membantu direksi dengan menyediakan data, fakta dan informasi yang akurat tentang kegiatan administrasi dan pembukuan keuangan dan pengawasan anggaran sebagai bahan pengambilan keputusan pola kebijaksanaan di bidang akuntansi.

- 2) Melaksanakan kegiatan-kegiatan bidang pembukuan, analisa dan verifikasi serta pengelolaan aset, pergudangan dan asuransi.
 - 3) Melaksanakan kegiatan-kegiatan bidang pengendalian anggaran, analisa dan penyusunan anggaran serta usaha keuangan/ pembiayaan.
- d. *Store*
- bertanggung jawab sepenuhnya terhadap :
- 1) Pemeriksaan semua bahan yang diterima ataupun dijual dan juga terhadap keluar masuknya barang dari gudang.
 - 2) Membuat laporan secara rutin atas keluar masuknya barang dari gudang
- e. *Trainee*
- Mempunyai tugas :
- 1) Melaksanakan *survey* kebutuhan pelatihan untuk mengidentifikasi kebutuhan latihan .
 - 2) Merancang program pendidikan dan latihan .
 - 3) Melaksanakan diklat sesuai dengan program yang telah ditetapkan oleh direksi.

2. ***Spinning Departement*** terdiri dari :

a. *Production*

Mempunyai tugas

- 1) Merencanakan, mengkoordinir dan mengawasi kegiatan produksi.
- 2) Merencanakan dan menyusun anggaran produksi

b. *Maintenance*

Mempunyai tugas mengadakan pengecekan, memperbaiki, mereparasi kerusakan mesin-mesin serta membuat laporan atas hasil kerjanya.

c. *QC (Quality Control)*

Mempunyai tugas mengawasi dan memelihara kualitas dan kuantitas produk yang telah ditetapkan

3. **Weaving Departement**, terdiri dari :

- a. *Production*
- b. *Maintenance*
- c. *Quality Control*

4. **Utility Departement**, terdiri dari :

- a. *Electrical*, mempunyai tugas untuk mengatur segala hal yang berhubungan dengan listrik.
- b. *Work Shop*, mempunyai tugas untuk memperbaiki dan merevisi peralatan umum
- c. *Power House*, mempunyai tugas untuk mengatur segala hal yang berhubungan dengan AC, baik mengenai pemeliharaan, cara pemakaian, penentuan suhu udara, penentuan udara pada masing-masing bagian produksi.

4.1.4 Ketenagakerjaan

4.1.4.1 Jumlah karyawan

Pada Departemen Spinning PT. Eratex Djaja jumlah karyawannya sebanyak 858 orang dengan distribusi sebagai berikut :

1. Bagian Produksi = 692 orang
2. Bagian *Maintenance* = 69 orang
3. Bagian QC = 97 orang

4.1.4.2 Sistem kerja

Sistem kerja yang diterapkan di PT Eratex Djaja dapat dikelompokkan menjadi 2 bagian, yaitu :

1. Jam kerja karyawan tak langsung.

Karyawan tak langsung adalah karyawan yang bekerja 8 jam perhari dengan jadwal sebagai berikut :

a. Hari Senin - Kamis dan Sabtu

Jam kerja : 06.30 WIB - 14.30 WIB

Istirahat : 12.00 WIB - 13.00 WIB

b. Hari jumat

Jam kerja : 06.30 WIB - 11.30 WIB

2. Jam kerja karyawan shift (khusus tenaga kerja langsung)

Karyawan shift adalah tenaga kerja langsung pada bagian produksi dengan pembagian kerja group karyawan menurut jam kerjanya, yaitu pada pagi, siang dan malam secara bergantian.

Adapun jadwalnya adalah sebagai berikut :

Shift I : masuk pagi (jam 06.00 WIB - 14.00 WIB)

Shift II : masuk siang (jam 14.00 WIB - 22.00 WIB)

Shift III : masuk malam (jam 22.00 WIB - 06.00 WIB)

4.1.4.3 Kesejahteraan Karyawan

Di PT Eratex Djaja, kesejahteraan karyawan yang disediakan adalah:

1. Poliklinik untuk menjamin kesehatan karyawan
2. Kendaraan antar jemput karyawan
3. Tunjangan (bonus) tahunan
4. Sarana ibadah (musholla)
5. Program training
6. Pakaian seragam
7. Jaminan ASTEK
8. Tunjangan Hari Raya

4.1.5 Aspek Produksi

4.1.5.1 Bahan Baku

Bahan baku yang digunakan pada Departemen Spinning PT Eratex Djaja adalah *cotton* dan *polyester*. Untuk *polyester* didatangkan dari Tangerang dan untuk *cotton* di import dari Afrika, Australia, Amerika, Pakistan, India, Argentina.

4.1.5.2 Peralatan

Adapun alat-alat produksi yang dipergunakan PT Eratex Djaja Departemen Spinning untuk pemintalan benang adalah sebagai berikut :

1. *Mesin Blowing*

Untuk membuka gumpalan serat, membersihkan kotoran-kotoran yang ada pada serat dan mencampur serat.

2. *Mesin Carding*

Untuk membuka gumpalan serat lebih lanjut sehingga serat terurai satu sama lain, membersihkan kotoran yang masih ada pada gumpalan serat, memisahkan serat yang panjang dan yang pendek, membentuk *sliver* yang seratnya sejajar secara individu dan mengarah ke sumbu *sliver*

3. *Mesin Sliver Lap*

Mencampur dan mendobling bentuk *sliver* (serat kapas yang menyerupai sumbu kompor) menjadi *sliver lap*

4. *Mesin Ribbon Lap*

Mencampur *sliver lap* menjadi bentuk yang rata

5. *Mesin Comber*

Untuk membersihkan serat-serat pendek pada *sliver lap*, menyingkirkan kotoran-kotoran yang ada pada serat, meluruskan serat sehingga sejajar satu sama lain.

6. *Mesin Drawing*

Meluruskan dan mensejajarkan serat, memperbaiki kerataan berat atau satuan panjang campuran atau sifat-sifat lainnya dengan cara

perangkapan (*doubling*), menyesuaikan berat *sliver* persatuan panjang dengan keperluan proses berikutnya.

7. Mesin *Roving*

Memberikan peregangan pada *roving* secukupnya sehingga cukup kuat untuk ditarik maupun digulung pada waktu proses *spinning*, mengatur penggulungan *sliver roving* sehingga diperoleh gulungan yang baik serta dengan isi semaksimal mungkin.

8. Mesin *Ring Spinning*

Untuk menarik, memberi gintiran dan penggulungan

9. Mesin *Cone Winding*

Menggulung benang menjadi bentuk *cone*, membuang kerusakan benang.

4.1.5.3 Proses Produksi

PT Eratex Djaja dalam memproses bahan baku menjadi benang dilakukan di departemen pemintalan (*spinning*). Proses pemintalan benang ini merupakan proses yang terdiri dari beberapa proses yang saling terkait. Adapun prosesnya adalah sebagai berikut :

1. Proses pada mesin *blowing*

Bahan baku yang berupa kapas disiapkan pada *blowing room* selama \pm 24 jam dengan tujuan agar kapas dapat mengembang, kemudian oleh operator, kapas kapas disobek-sobek untuk memudahkan proses. Kapas yang disobek kemudian dipisahkan dengan kotoran yang terbawa dengan menggunakan screen beayer angin. Hasil dari proses ini adalah lap atau disebut juga gulungan kapas.

2. Proses pada mesin *carding*

Proses pembukaan lap (gulungan kapas) sehingga menjadi serat yang berbentuk *web*. Karena adanya serabut pada mesin *carding* dan diadakan penarikan dengan adanya perbedaan kecepatan permukaan antara *rool-rool* bagian depan *carding* dengan bagian belakang

akhirnya serat-serat menjadi sejajar sewaktu pembentukan *sliver* (sumbu).

3. Proses pada mesin *drawing I*

Pada mesin ini ada 2 proses yaitu :

a. Proses perangkapan, yaitu :

Proses untuk mendapatkan serat *sliver* yang baik. Makin banyak *sliver carding* yang dirangkap maka hasilnya semakin rapat pula.

b. Proses pencampuran, yaitu :

Suatu proses untuk mendapatkan serat *sliver* yang sifatnya gabungan yang digunakan untuk saling menutupi kekurangan antara serat yang satu dengan serat yang lainnya sehingga dapat dicapai serat yang optimal.

4. Proses pada mesin *drawing II*

Pada proses ini terjadi penarikan, yaitu proses pemintalan benang untuk mensejajarkan serat-serat yang ada di dalam *sliver* dan memperkecil diameter dari serat-serat yang akan diproses.

5. Proses pada mesin *roving*

Hasil dari proses *drawing II* selanjutnya diproses kembali pada mesin *roving*. Hasil dari mesin *roving* ini akan menghasilkan benang yang kasar.

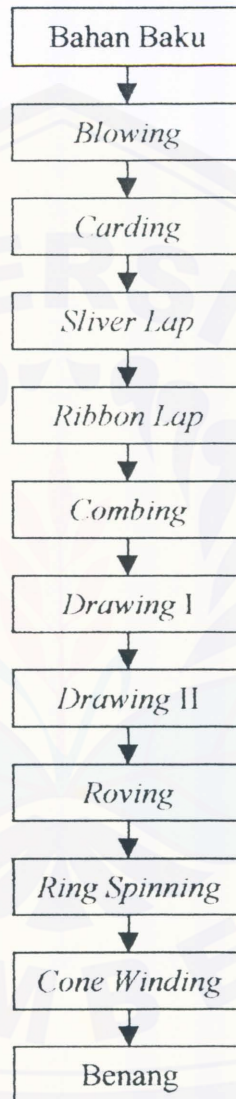
6. Proses pada mesin *ring spinning*

Benang yang masih kasar kemudian diproses lagi pada mesin *ring spinning* dengan diadakan penarikan sehingga benang yang kasar menjadi benang yang halus.

7. Proses pada mesin *cone winding*

Pada proses ini terjadi penggulungan benang hasil dari mesin *ring spinning* kebentuk *cone* (gulungan berbentuk kerucut)

Adapun proses pemintalan benang pada PT. Eratex Djaja dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut ini:



Gambar 4.2: Proses Pemintalan Benang di PT. Eratex Djaja
Sumber data: PT. Eratex Djaja

4.2 Pembahasan

4.2.1 Deskripsi Statistik Responden

Adalah merupakan rangkaian kegiatan untuk mengetahui keadaan atau karakteristik dari populasi yang menjadi responden penelitian. Adapun yang akan kami deskripsikan adalah sebagai berikut :

1. Kelompok umur
2. Masa kerja
3. Pendidikan terakhir
4. Jenis kelamin

4.2.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan data yang diperoleh maka dapat diketahui umur responden sebagai berikut :

1. Kelompok umur 17 – 27 tahun sebanyak 14 orang
2. Kelompok umur 28 – 38 tahun sebanyak 28 orang
3. Kelompok umur 39 – 49 tahun sebanyak 21 orang
4. Kelompok umur 50 – 60 tahun sebanyak 6 orang

Untuk lebih memperjelas data di atas, maka kami sajikan data dalam bentuk tabel seperti di bawah ini.

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah Responden	Prosentase
1	17 – 27 tahun	14	20,3 %
2	28 – 38 tahun	28	40,6 %
3	39 – 49 tahun	21	30,4 %
4	50 – 60 tahun	6	8,7 %
$\Sigma = 69$ Orang			

Sumber data : Lampiran 2

Dari tabel 4.1 di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa yang menjadi responden paling banyak adalah kelompok umur 28 – 38 tahun dengan jumlah 28 orang (40,5 %).

4.2.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh maka dapat diketahui masa kerja dari karyawan yang menjadi responden yang kami tampilkan pada tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2 : Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Prosentase
1	< 5 tahun	2	2,9 %
2	5 – 15 tahun	21	30,4 %
3	15 – 25 tahun	34	49,3 %
4	> 25 tahun	12	17,4 %
$\Sigma = 69$ orang			

Sumber data : Lampiran 2

Dari tabel di atas bisa kita ketahui bahwa karyawan yang menjadi responden, jumlah terbanyak adalah mereka yang masa kerjanya sudah cukup lama. Prosentase tertinggi adalah mereka yang masa kerjanya antara 15 – 25 tahun yaitu sebesar 49,2 %.

4.2.1.3 Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Dari data yang diperoleh diketahui bahwa pendidikan terakhir dari para responden jumlah terbanyak adalah mereka yang berpendidikan terakhir SLTA. Untuk lebih jelasnya ditampilkan pada tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3 : Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Tingkat pendidikan	Jumlah Karyawan	Prosentase
SD	3	4,3 %
SLTP	13	18,9%
SLTA	35	50,7 %
Diploma	6	8,7 %
Sarjana	12	17,4 %
$\Sigma = 69$ orang		

Sumber data : Lampiran 2

4.2.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karyawan yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh karyawan perempuan, hal ini juga tak lepas dari jumlah karyawan PT. Eratex Djaja yang mayoritas adalah perempuan, untuk lebih jelasnya kita lihat pada tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4 : Tabel Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah karyawan	Prosentase
Laki-laki	22	31,9 %
Perempuan	47	68,1 %
$\Sigma = 69$ orang		

Sumber data : Lampiran 2

4.2.2 Analisa Regresi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel fasilitas dan perlengkapan, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja terhadap semangat kerja karyawan departemen spinning PT. Eratex Djaja Probolinggo. Model analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5 : Rekapitulasi hasil analisis Regresi variabel-variabel yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan departemen spinning PT. Eratex Djaja Probolinggo.

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel	r^2	Sig
Constant	1,142	2,009			0,049
X1	0,316	3,567	1,99	0,405	0,001
X2	0,303	3,139	1,99	0,363	0,003
X3	0,240	3,218	1,99	0,371	0,002
Adjusted $R^2 = 0,651$ Multiple R = 0,817			F-Ratio = 43,354 F-tabel = 2,748 Sig = 0,000		

Sumber data : Lampiran 3 diolah

Berdasarkan analisis pada tabel 4.5, maka persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 1,142 + 0,316X_1 + 0,303X_2 + 0,240X_3$$

Pada persamaan regresi di atas dapat dilihat pengaruh dari variabel fasilitas dan perlengkapan, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja. Seluruh variabel independen tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Pengaruh positif menunjukkan bahwa semangat kerja berubah seiring dengan variabel independennya yaitu lingkungan kerja.

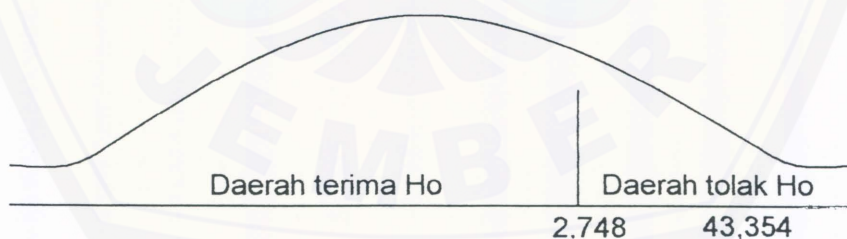
Koefisien regresi untuk fasilitas dan perlengkapan adalah sebesar 0,316, suasana kerja 0,303 sedangkan untuk lingkungan tempat kerja sebesar 0,240. Analisa dapat dilakukan dari hasil persamaan regresi tersebut sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta (b_0) pada persamaan tersebut adalah positif sebesar 1,142 berarti pada saat tingkat fasilitas dan perlengkapan, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja sebesar 0 atau ketiga variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan maka semangat kerja karyawan sebesar 1,142 ini disebabkan adanya faktor lain.
- b) Koefisien regresi $X_1 = 0,316$, bernilai positif berarti jika terjadi kenaikan fasilitas dan perlengkapan sebesar satu persen maka akan menaikkan semangat kerja sebesar 31,6 persen dengan asumsi bahwa suasana kerja dan lingkungan tempat kerja tetap.
- c) Koefisien regresi $X_2 = 0,303$, bernilai positif berarti jika terjadi kenaikan suasana kerja sebesar satu persen maka akan menaikkan semangat kerja karyawan sebesar 30,3 persen dengan asumsi fasilitas dan perlengkapan serta lingkungan tempat kerja tetap.

- d) Koefisien regresi $X_3 = 0,240$, bernilai positif berarti jika terjadi kenaikan lingkungan tempat kerja sebesar satu persen maka akan menaikkan semangat kerja karyawan sebesar 24 persen dengan asumsi fasilitas dan perlengkapan serta suasana kerja tetap.

4.2.3 Pengaruh Fasilitas dan Perlengkapan, Suasana Kerja, Lingkungan Tempat Kerja Secara Serentak Terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Spinning PT Eratex Djaja

Untuk mengetahui adanya pengaruh fasilitas dan perlengkapan, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja secara serentak terhadap semangat kerja karyawan Departemen Spinning PT Eratex Djaja dapat dilakukan dengan menggunakan uji-F. Besarnya perhitungan uji F sebesar 43,354 lebih besar dari F-tabel sebesar 2,748 dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau tingkat kesalahan sebesar 5% berarti menunjukkan bahwa secara serentak variabel X_1, X_2, X_3 berpengaruh nyata terhadap semangat kerja karyawan Departemen Spinning PT Eratex Djaja sebab F-hitung ada pada daerah penolakan (H_0 tolak). Hal ini dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut ini.



Gambar 4.3 : Kurva Normal Uji-F satu arah untuk variabel Independen dengan $\alpha = 0,05$

Sumber data : Lampiran 3 diolah

Seberapa besar pengaruh Fasilitas dan perlengkapan, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja secara serentak terhadap semangat kerja karyawan pada Departemen Spinning PT Eratex Djaja dapat dilihat

dari besarnya koefisien korelasi keseluruhan (*multiple R*) yaitu sebesar 0,817. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat.

Koefisien determinasi keseluruhan (*R Squared*) sebesar 0,651 menunjukkan derajat hubungan yang sebenarnya antara variabel independen dengan variabel dependen. R^2 sebesar 0,651 ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel dependen semangat kerja karyawan Departemen Spinning PT Eratex Djaja sebesar 65,1 % atau dapat dikatakan perubahan semangat kerja karyawan Departemen Spinning PT Eratex Djaja 65,1 % disebabkan oleh Faktor Lingkungan kerja yang terdiri dari 3 variabel yaitu fasilitas dan perlengkapan, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh nyata. Sisanya sebesar 34,9% disebabkan oleh faktor lain yang berada di luar jangkauan penelitian ini, dianggap konstan.

Koefisien determinasi sebesar 0,651 ini signifikan atau tidak, perlu diuji dengan uji F. Diketahui F ratio = 43,354 dengan tingkat signifikan 0,00, tingkat signifikan di bawah 0,05 diterima. Kesimpulannya Variabel X1, X2, X3 secara bersama-sama mempunyai pengaruh nyata terhadap Y. Hal ini juga dapat dilihat dari Multiple R yang besarnya 0,817 dimana angka ini mendekati 1 sehingga korelasinya meyakinkan dan positif.

4.2.4 Pengaruh Fasilitas dan Perlengkapan, Suasana Kerja dan Lingkungan Tempat Kerja secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Spinning

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan uji t, dari hasil perhitungan pada lampiran 3 maka dapat ditampilkan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6 : Hasil Uji-t Terhadap Regresi Semangat Kerja Karyawan Departemen Spinning PT Eratex Djaja Probolinggo

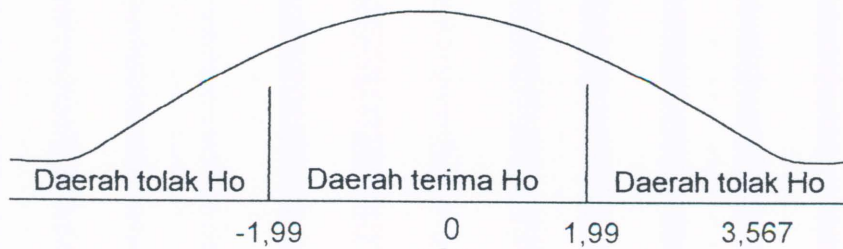
Variabel independen	t - Hitung	t – Tabel	r ²
Fasilitas dan Perlengkapan	3,567	1,99	0,405
Suasana Kerja	3,139	1,99	0,363
Lingkungan Tempt Kerja	3,218	1,99	0,371

Sumber data : Lampiran 3 diolah

Pengaruh masing-masing variabel independen (Fasilitas dan perlengkapan, suasana kerja, lingkungan tempat kerja) terhadap variabel dependen (semangat kerja karyawan bagian produksi departemen spinning PT Eratex Djaja) dapat dijelaskan pada penjelasan berikut ini.

4.2.4.1 Pengaruh Fasilitas dan Perlengkapan (X1) Terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Spinning PT Eratex Djaja

Koefisien regresi fasilitas dan perlengkapan sebesar 0,316 berarti apabila tingkat fasilitas dan perlengkapan meningkat maka semangat kerja karyawan akan meningkat. Besarnya koefisien determinasi parsial (r^2) variabel fasilitas dan perlengkapan terhadap semangat kerja sebesar 0,405 atau persentase besarnya pengaruh terhadap semangat kerja sebesar 40,5 %. Diperoleh t-Hitung sebesar 3,567 sedang t-tabel dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha/2 = 0,025$) diketahui nilainya sebesar 1,99. Hal ini berarti t-hitung > t-tabel. Signifikansi 0,001 di bawah 0,05 sehingga koefisien determinasi di atas diterima. Pada pengujian ini menggunakan uji dua arah sehingga t-hitung ada pada daerah penolakan (H_0 ditolak) berarti fasilitas dan perlengkapan berpengaruh nyata terhadap semangat kerja karyawan Departemen Spinning PT Eratex Djaja. Hal ini dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut ini

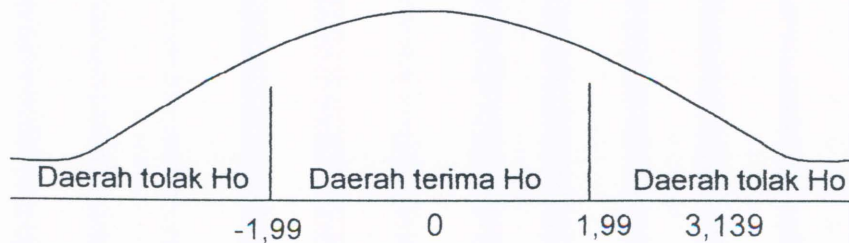


Gambar 4.4 : Kurva Normal Uji-t dua arah untuk variabel Fasilitas dan Perlengkapan dengan $\alpha = 0,05$

Sumber data : Lampiran 3 diolah

4.2.4.2 Pengaruh Suasana Kerja (X2) Terhadap semangat Kerja Karyawan Departemen Spinning PT Eratex Djaja

Koefisien regresi tingkat suasana kerja sebesar 0,303 berarti apabila tingkat suasana kerja meningkat maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Besarnya koefisien determinasi parsial (r^2) variabel suasana kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar 0,363 atau persentase besarnya pengaruh terhadap semangat kerja karyawan sebesar 36,3%. Diperoleh dari t-hitung sebesar 3,139 sedang t-tabel dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha/2 = 0,025$) diketahui nilainya sebesar 1,99. Hal ini berarti t-hitung > t-tabel. Signifikansi 0,003 di bawah 0,05 sehingga koefisien determinasi di atas diterima. Pada pengujian ini menggunakan uji dua arah sehingga t-hitung ada pada daerah Penolakan (H_0 ditolak) berarti suasana kerja berpengaruh nyata terhadap semangat kerja karyawan Departemen Spinning PT Eratex Djaja. Hal ini dapat dilihat pada gambar 4.5 berikut ini

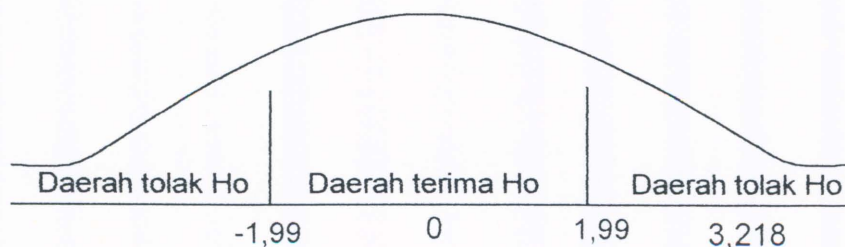


Gambar 4.5 : Kurva Normal Uji-t dua arah untuk variabel Suasana Kerja dengan $\alpha = 0,05$

Sumber data : Lampiran 3 diolah

4.2.4.3 Pengaruh Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Spinning PT Eratex Djaja

Koefisien regresi tingkat lingkungan tempat kerja sebesar 0,240 berarti apabila tingkat lingkungan tempat kerja meningkat maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Besarnya koefisien determinasi parsial (r^2) variabel lingkungan tempat kerja terhadap semangat kerja sebesar 0,371 atau persentase besarnya pengaruh terhadap semangat kerja karyawan sebesar 37,1%, diperoleh t-hitung sebesar 3,218 sedang t-tabel dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau tingkat kesalahan sebesar 5% ($\alpha/2 = 0,025$) diketahui nilainya sebesar 1,99. Hal ini berarti bahwa t-hitung $>$ t-tabel. Signifikansi 0,002 di bawah 0,05 sehingga koefisien determinasi di atas diterima. Pada pengujian ini menggunakan uji dua arah sehingga t-hitung ada pada daerah penolakan (H_0 ditolak) berarti lingkungan tempat kerja berpengaruh nyata terhadap semangat kerja karyawan Departemen Spinning PT Eratex Djaja. Hal ini dapat dilihat pada gambar 4.6 berikut ini:



Gambar 4.6 : Kurva Normal Uji-t satu arah untuk variabel Lingkungan Tempat Kerja dengan $\alpha = 0,05$

Sumber data : Lampiran 3 diolah

4.2.5 Analisis Ekonometrik

Hasil analisis di atas yang meliputi uji-t dan uji-F sudah dapat digunakan untuk menentukan bahwa model regresi yang diperoleh telah dapat digunakan untuk menjelaskan keadaan yang sesungguhnya. Meskipun demikian untuk lebih memperkuat hasil analisis, maka asumsi-asumsi klasik yang ada dalam penggunaan model regresi dan umumnya dalam ekonometrik perlu juga diuji. Pengujian tersebut diperlukan untuk mengetahui apakah estimator-estimator tersebut bersifat BLUE (Best Linear Unbias Estimator) ataukah tidak maka pengujian klasik ini perlu dilakukan.

4.2.5.1 Uji Asumsi Multikolinearitas

Berdasarkan hasil estimasi pada lampiran 3, hal tersebut menunjukkan semua variabel independen yakni fasilitas dan perlengkapan, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja secara simultan mampu mempengaruhi variabel dependen, yakni semangat kerja karyawan. Maka kemudian perlu dilihat dari hubungan regresi R^2 pada tiap-tiap variabel independen dimana salah satu variabelnya dijadikan variabel dependen, kemudian dibandingkan dengan tingkat R^2 hasil regresi berganda.

Tabel 4.7 : Rekapitulasi Deteksi Multikolinearitas

Adjusted R ²	R _i ²	VIF	Kesimpulan
0,651	X1=F(X2,X3) = 0,521	X1 = 2,089	Signifikan
	X2=F(X1,X3) = 0,484	X2 = 1,937	Signifikan
	X3=F(X1,X2) = 0,320	X3 = 1,472	Signifikan

Sumber data : Lampiran 5

Terlihat r^2 dari masing-masing regresi lebih kecil dari nilai Adjusted R^2 hasil regresi berganda dan nilai VIFnya (Variance Inflation Factor) lebih kecil dari 5. Pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5 maka variabel tersebut mempunyai persoalan Multikolinearitas dengan variabel independen yang lain (Santoso, 2000:291). Dari perbandingan nilai Adjusted R^2 dengan R_i^2 dan melihat nilai VIFnya bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas.

4.2.5.2 Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Pendeteksian adanya situasi Heteroskedastisitas ini dilakukan dengan metode korelasi ranking Spearman atau korelasi antara variabel independen dengan residu, yang mana masing-masing baik nilai residu maupun variabel independennya dicari korelasinya dengan korelasi matrik. Hasil pendeteksian adanya situasi Heteroskedastisitas ini ditunjukkan pada lampiran 6.

Analisis untuk mengetahui ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dengan jalan menggunakan nilai kritis dua ekor. Kita bisa ketahui dari lampiran 6 bahwa nilai kritisnya 0,23673. Apabila koefisien korelasi lebih besar dari 0,23673 atau lebih kecil dari $-0,23673$ maka variabel tersebut mempunyai variabel yang signifikan sehingga akan terjadi situasi Heteroskedastisitas. Uraian koefisien korelasi matrik untuk masing-masing residu dengan variabel independen berdasarkan lampiran 6 adalah sebagai berikut :

1. Antara nilai residu dengan variabel fasilitas dan perlengkapan.
Koefisien korelasi antara nilai residu dengan variabel fasilitas dan perlengkapan sebesar 0,00772 sedangkan nilai kritisnya 0,23673, maka koefisien korelasi tersebut secara statistik tidak signifikan dan kesimpulannya adalah antara nilai residu dengan variabel fasilitas dan perlengkapan tidak terjadi situasi Heteroskedastisitas.
2. Antara nilai residu dengan variabel suasana kerja
Koefisien korelasi antara nilai residu dengan variabel suasana kerja sebesar 0,00838 sedangkan nilai kritisnya 0,23673, maka koefisien korelasi tersebut secara statistik tidak signifikan dan kesimpulannya adalah antara nilai residu dengan variabel suasana kerja tidak terjadi situasi Heteroskedastisitas.
3. Antara nilai residu dengan variabel lingkungan tempat kerja
Koefisien korelasi antara nilai residu dengan variabel lingkungan tempat kerja sebesar 0,15972 sedangkan nilai kritisnya 0,23673, maka koefisien korelasi tersebut secara statistik tidak signifikan dan kesimpulannya adalah antara nilai residu dengan variabel lingkungan tempat kerja tidak terjadi situasi Heteroskedastisitas.

4.2.5.3 Uji Asumsi Autokorelasi

Untuk mengetahui apakah dalam penelitian ini dijumpai adanya situasi Autokorelasi maka digunakan uji Durbin Watson (D-W). Autokorelasi. Autokorelasi mengandung pengertian bahwa gangguan suatu observasi tidak berhubungan dengan observasi lain. Uji ini adalah untuk menguji bahwa tidak terdapat autokorelasi pada nilai sisa, seperti uji-F dan uji-t nilai hitung (DW) dari uji Durbin Watson akan dibandingkan dengan tabel DW yang berhubungan dengan derajat bebas. Data distribusi DW adalah simetrik disekitar 2, yaitu nilai tengahnya. Dengan demikian selang kepercayaan dapat dibentuk dengan melibatkan lima wilayah dengan menggunakan d_l dan d_u . Lima selang wilayah ini adalah :

1. Kurang dari d_l
2. Antara d_l dan d_u
3. Antara d_u dan $4-d_u$
4. Antara $4-d_u$ dan $4-d_l$
5. Lebih dari $4-d_l$

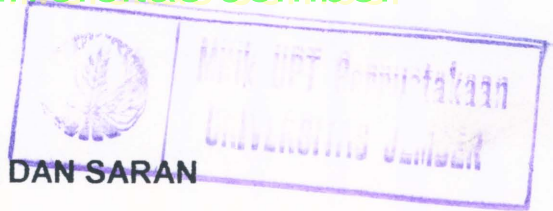
Jika DW dihitung berada dalam selang 1 atau 5 keberadaan autokorelasi dapat ditandai, jika DW berada dalam selang 3 berarti tidak ada autokorelasi dan jika DW berada dalam selang 2 atau 4 maka pengujian ada tidaknya autokorelasi tidak dapat disimpulkan. Hasil pengujian dengan uji Durbin-Watson pada lampiran 7 adalah sebesar 1,7424 dengan nilai ini dibandingkan dengan nilai DW tabel untuk $N = 69$ dan $k = 3$ dengan $\alpha = 0,05$ maka diketahui nilai $d_l = 1,516$ dan nilai $d_u = 1,701$. Hal ini dapat dijelaskan dalam gambar 4.7 dibawah ini.



Gambar 4.7 : Kurva Normal Distribusi Durbin-Watson

Sumber data : Lampiran 7 diolah

Berdasarkan Rumus di atas maka dapat dilihat bahwa nilai hitung (DW) yaitu 1,7424 terletak pada daerah selang 3. Hal ini mempunyai arti bahwa tidak terjadi situasi Autokorelasi.



V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian pada PT. Eratex Djaja dapat disimpulkan bahwa secara serentak variabel fasilitas dan perlengkapan, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja berpengaruh nyata terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi departemen Spinning. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis uji-F bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($43,354 > 2,748$). Besarnya pengaruh dari ketiga variabel tersebut terhadap semangat kerja sebesar 65,1%, sedangkan yang 34,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pada analisis parsial menunjukkan bahwa variabel fasilitas dan perlengkapan berpengaruh nyata terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini bisa dibuktikan dari hasil analisis uji-t bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,567 > 1,99$) dengan pengaruh sebesar 40,5 %. Variabel suasana kerja berpengaruh nyata terhadap semangat kerja karyawan dengan hasil analisis uji-t bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,139 > 1,99$) dengan pengaruh sebesar 36,3 %. Variabel lingkungan tempat kerja mempunyai pengaruh nyata terhadap semangat kerja karyawan dengan hasil analisis uji-t bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,218 > 1,99$) dengan besarnya pengaruh 37,1 %. Dari hasil analisis diatas bisa kita ketahui bahwa variabel fasilitas dan perlengkapan mempunyai pengaruh paling besar terhadap semangat kerja karyawan diantara ketiga variabel independen tersebut.

Pada analisis regresi terlihat bahwa ketiga variabel dari lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja. Pengaruh positif tersebut disebabkan karena apabila terjadi peningkatan kualitas dan kuantitas pada faktor lingkungan kerja sehingga karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja maka akan meningkatkan semangat kerjanya.

Hasil analisa klasik menunjukkan bahwa dalam penelitian ini :

1. Tidak terjadi situasi Multikolinearitas.
2. Tidak terjadi situasi Heteroskedastisitas.
3. Tidak terjadi Autokorelasi.

5.2 Saran

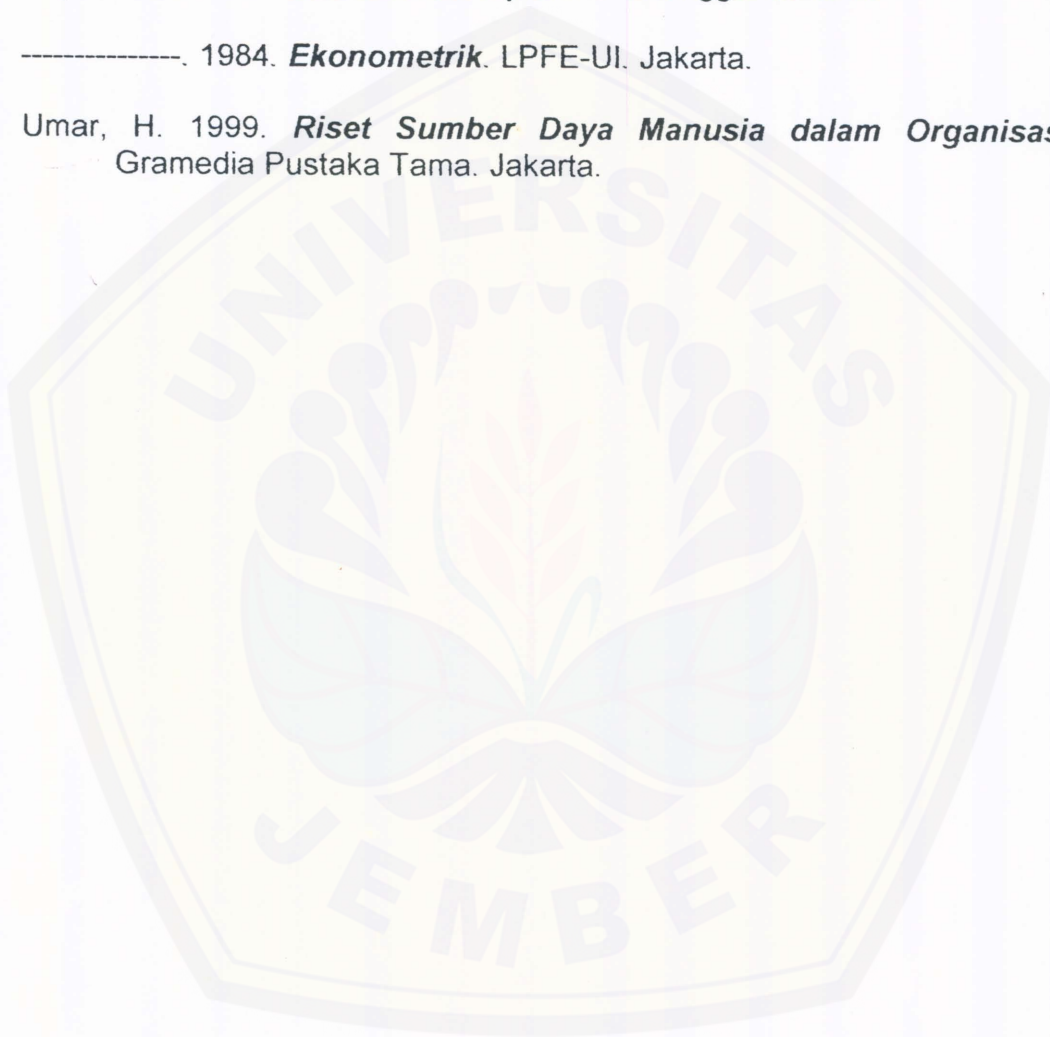
Dari Kesimpulan tersebut maka saran yang dapat diberikan adalah bahwa hasil analisis baik uji-F maupun uji-t menunjukkan bahwa ketiga variabel lingkungan kerja yaitu fasilitas dan perlengkapan, suasana kerja serta lingkungan tempat kerja mempunyai pengaruh nyata terhadap semangat kerja karyawan departemen spinning PT. Eratex Djaja. Maka sebaiknya perusahaan berusaha untuk selalu menjaga dan meningkatkan kondisi lingkungan kerjanya baik kualitas maupun kuantitas terutama variabel yang paling besar pengaruhnya yaitu variabel fasilitas dan perlengkapan sehingga karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan akhirnya akan meningkatkan semangat kerjanya. Semangat kerja yang terjaga bahkan meningkat akan berpengaruh positif pada pelaksanaan proses produksi di perusahaan.

Perusahaan harus memperhatikan indikasi-indikasi yang bisa merupakan indikasi penurunan semangat kerja karyawan sehingga perusahaan bisa mengambil langkah-langkah penyelesaiannya sedini mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputro, G dan M. Asri. 1996. **Anggaran Perusahaan**. Edisi 3. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Ahyari, A. 1994. **Manajemen Operasi, Perencanaan Sistem Produksi**. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- As'ad, M. 1998. **Psikologi Industri**. Liberty. Yogyakarta
- Dajan, A. 1991. **Pengantar Metode Statistik Jilid II**. LP3ES. Jakarta.
- Djarwanto, PS dan P, Subagyo. 1993. **Statistik Induktif**. Edisi 4. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Gujarati, D. 1991. **Ekonometrika Dasar**. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. H. 1991. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Hasibuan, MSP. 1990. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Haji Masagung. Jakarta.
- Manullang, M dan Marihot AMH Manullang. 2001. **Manajemen Personalia**. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Ma'ruf, M. 1998. **Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Pada Perusahaan Pengalengan Ikan PT. Blambangan Raya, Muncar Banyuwangi**. Skripsi Universitas Jember. Jember.
- Moekijat. 1987. **Manajemen Kepegawaian**. Alumni. Bandung
- Moenir, S. 1995. **Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai**. Ghalia indah. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1996. **Manajemen Personalia**. Ghalia Indah. Jakarta.
- Raniarto, J. 1989. **Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia**. Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas. Jakarta.
- Ranupandojo, H dan S. Husnan. 1997. **Manajemen Personalia**. Edisi 4. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Santoso, S. 2000. **SPSS, Mengolah Data Statistik Secara Profesional Versi 7,5**. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.

- Sarwoto. 1991. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indah. Jakarta.
- Siswanto, B. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Bandung.
- Sudjana. 1993. *Metode Statistika*. Tarsito. Bandung.
- Supranto, J. 1992. *Statistik dan Aplikasi*. Erlangga. Jakarta.
- , 1984. *Ekonometrik*. LPFE-UI. Jakarta.
- Umar, H. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Tama. Jakarta.



Lampiran 1

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pada bagian A, Responden cukup mengisi kolom yang tersedia , kecuali No. Responden.
2. Pada bagian B, Responden memilih salah satu jawaban yang paling tepat atau sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan kemudian beri tanda pada jawaban yang dipilih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden :

Jenis Kelamin :

Umur :tahun

Pendidikan :

Jabatan :

Masa Kerja :tahun

B. DAFTAR PERTANYAAN

LINGKUNGAN KERJA

I. Fasilitas dan perlengkapan

1. Bagaimana keadaan fasilitas alat kerja yang dipergunakan di lingkungan tempat kerja anda ?
 - a. sangat memadai
 - b. memadai
 - c. tidak tahu
 - d. tidak memadai
 - e. sangat tidak memadai
2. Apakah fasilitas perlengkapan (misalnya : meja, kursi dll) yang dipergunakan untuk mendukung lancarnya kerja anda sudah memadai?
 - a. sangat memadai
 - b. memadai
 - c. tidak tahu
 - d. tidak memadai
 - e. sangat tidak memadai
3. Menurut anda bagaimana kondisi fasilitas keselamatan kerja ?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. tidak tahu
 - d. tidak baik
 - e. sangat tidak baik
4. Menurut anda bagaimana keadaan fasilitas (sarana) kesehatan dilingkungan kerja anda ?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. tidak tahu
 - d. tidak baik
 - e. sangat tidak baik
5. Bagaimana tentang fasilitas umum lainnya (Misalnya : tempat ibadah) menurut anda dilingkungan kerja ?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. tidak tahu
 - d. tidak baik
 - e. sangat tidak baik

II. Suasana Kerja

6. Bagaimana pembagian kerja dilingkungan tempat anda bekerja selama ini ?
- a. sangat baik
 - b. baik
 - c. tidak tahu
 - d. tidak baik
 - e. sangat tidak baik
7. Menurut anda, bagaimana wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada kaeyawan selama ini ?
- a. sangat jelas
 - b. jelas
 - c. tidak tahu
 - d. tidak jelas
 - e. sangat tidak jelas
8. Selama ini, bagaimana pengawasan kerja ditempat kerja anda ?
- a. sangat baik
 - b. baik
 - c. tidak tahu
 - d. tidak baik
 - e. sangat tidak baik
9. Bagaimana komunikasi anda dengan atasan selama ini ?
- a. sangat baik
 - b. baik
 - c. tidak tahu
 - d. tidak baik
 - e. sangat tidak baik
10. Bagaimana komunikasi anda dengan rekan sekerja/sejawat ?
- a. sangat baik
 - b. baik
 - c. tidak tahu
 - d. tidak baik
 - e. sangat tidak baik

III. Lingkungan Tempat kerja

11. Dilihat dari lingkungan tempat anda bekerja bagaimana keadaan pewarnaan dinding disekeliling anda ?
- a. sangat sesuai
 - b. sesuai
 - c. tidak tahu
 - d. tidak sesuai
 - e. sangat tidak sesuai

12. Bagaimana juga keadaan penerangan lampu didalam ruangan tempat anda bekerja ?
- a. sangat memadai
 - b. memadai
 - c. tidak tahu
 - d. tidak memadai
 - e. sangat tidak memadai
13. Bagaimana kebersihan dilingkungan kerja anda selama ini ?
- a. sangat baik
 - b. baik
 - c. tidak tahu
 - d. tidak baik
 - e. sangat tidak baik
14. Bagaimana juga penataan ruang kerja yang ada dilingkungan tempat kerja anda ?
- a. sangat baik
 - b. baik
 - c. tidak tahu
 - d. tidak baik
 - e. sangat tidak baik
15. Bagaimana kebijaksanaan perusahaan dalam menangani masalah kebisingan ?
- a. sangat baik
 - b. baik
 - c. Tidak tahu
 - d. tidak baik
 - e. sangat tidak baik

SEMANGAT KERJA

16. Bagaimana frekuensi masuk kerja anda ?
- a. selalu
 - b. sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. jarang
 - e. tidak pernah
17. Apakah sebelum melaksanakan pekerjaan anda telah mempersiapkan kondisi mental yang baik ?
- a. selalu
 - b. sering
 - c. kadang-kadang
 - d. jarang
 - e. tidak pernah

18. Apakah dalam masalah pekerjaan anda tepat waktu ?

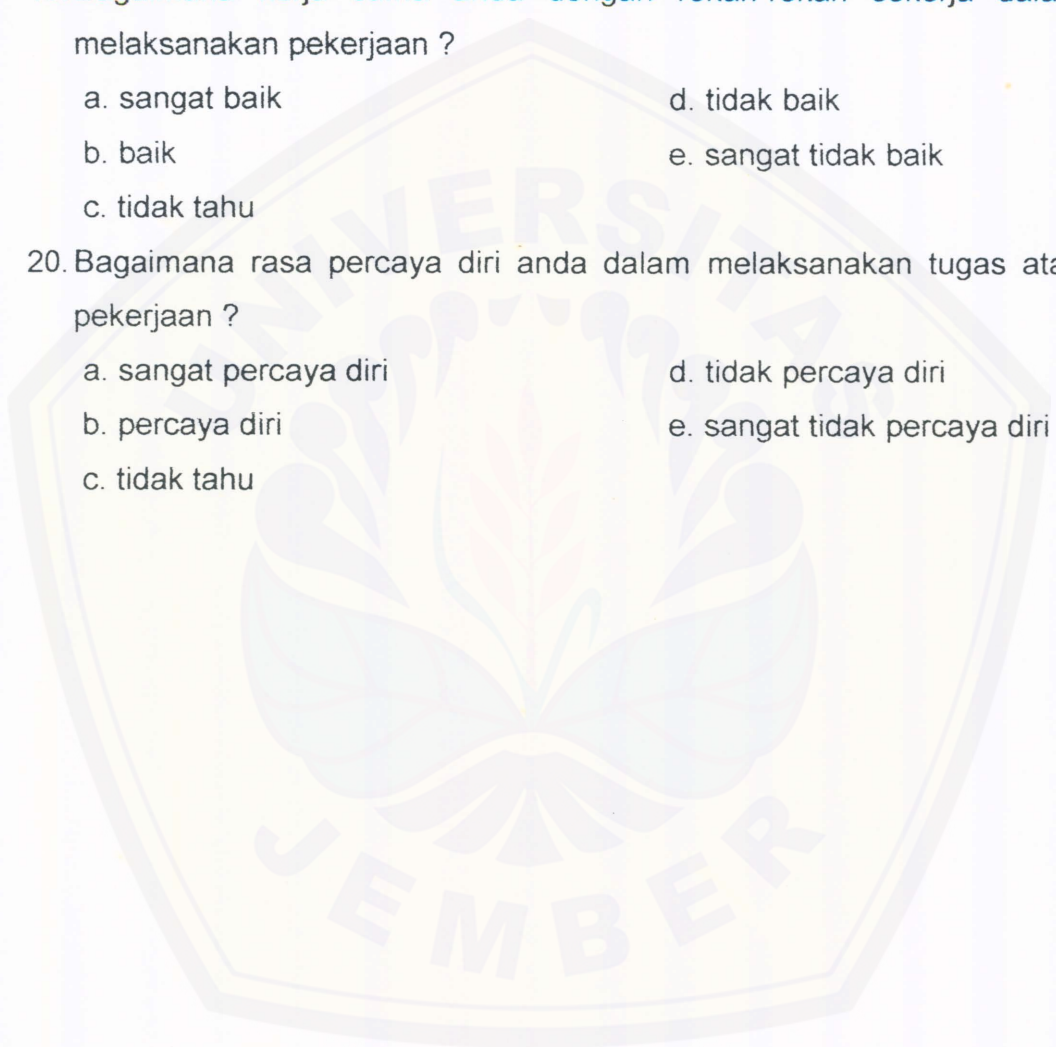
- a. selalu
- b. sering
- c. kadang-kadang
- d. jarang
- e. tidak pernah

19. Bagaimana kerja sama anda dengan rekan-rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan ?

- a. sangat baik
- b. baik
- c. tidak tahu
- d. tidak baik
- e. sangat tidak baik

20. Bagaimana rasa percaya diri anda dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan ?

- a. sangat percaya diri
- b. percaya diri
- c. tidak tahu
- d. tidak percaya diri
- e. sangat tidak percaya diri



Lampiran 2

Tabel : Data Variabel Dependen dan Variabel Independen

NO	Y	X1	X2	X3
1	8,000	7,000	9,000	8,000
2	6,000	5,000	6,000	6,000
3	7,000	6,000	8,000	7,000
4	8,000	8,000	9,000	8,000
5	9,000	8,000	10,000	9,000
6	9,000	9,000	7,000	9,000
7	8,000	7,000	9,000	8,000
8	9,000	9,000	10,000	9,000
9	7,000	7,000	5,000	5,000
10	8,000	8,000	8,000	9,000
11	8,000	8,000	7,000	7,000
12	9,000	8,000	8,000	8,000
13	9,000	8,000	8,000	8,000
14	6,000	7,000	5,000	5,000
15	6,000	7,000	5,000	5,000
16	9,000	10,000	6,000	9,000
17	10,000	10,000	9,000	10,000
18	7,000	5,000	6,000	6,000
19	8,000	7,000	7,000	9,000
20	6,000	5,000	5,000	6,000
21	5,000	5,000	5,000	5,000
22	5,000	7,000	6,000	5,000
23	5,000	5,000	6,000	5,000
24	6,000	7,000	7,000	6,000
25	9,000	10,000	10,000	9,000
26	7,000	8,000	9,000	5,000
27	9,000	10,000	9,000	9,000
28	5,000	6,000	5,000	5,000
29	8,000	9,000	8,000	7,000
30	7,000	7,000	7,000	5,000
31	9,000	10,000	9,000	8,000
32	9,000	10,000	9,000	8,000
33	9,000	9,000	9,000	8,000
34	9,000	8,000	7,000	7,000
35	8,000	5,000	6,000	7,000
36	9,000	9,000	7,000	8,000
37	8,000	7,000	6,000	7,000
38	6,000	5,000	7,000	6,000
39	10,000	9,000	10,000	10,000
40	9,000	8,000	7,000	9,000
41	8,000	7,000	7,000	6,000

42	7,000	5,000	7,000	6,000
43	7,000	7,000	7,000	5,000
44	6,000	5,000	6,000	5,000
45	6,000	5,000	6,000	6,000
46	9,000	7,000	9,000	8,000
47	6,000	6,000	5,000	5,000
48	6,000	5,000	6,000	8,000
49	6,000	5,000	6,000	6,000
50	6,000	5,000	6,000	7,000
51	6,000	5,000	6,000	7,000
52	6,000	5,000	6,000	7,000
53	8,000	7,000	8,000	5,000
54	7,000	7,000	8,000	6,000
55	6,000	8,000	7,000	5,000
56	6,000	8,000	7,000	7,000
57	7,000	9,000	8,000	8,000
58	6,000	8,000	7,000	9,000
59	6,000	8,000	7,000	10,000
60	9,000	10,000	10,000	5,000
61	7,000	8,000	8,000	9,000
62	8,000	9,000	9,000	5,000
63	6,000	7,000	7,000	8,000
64	8,000	9,000	9,000	9,000
65	5,000	6,000	6,000	5,000
66	8,000	9,000	9,000	8,000
67	8,000	9,000	9,000	6,000
68	9,000	10,000	7,000	10,000
69	10,000	9,000	8,000	10,000

Lampiran 3

Hasil Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817	,667	,651	,83748

a Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91,222	3	30,407	43,354	,000
	Residual	45,589	65	,701		
	Total	136,812	68			

a Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b Dependent Variable: Y

Model	Coefficients						Correlations		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
	B	Std. Error	Beta	Beta					
1	(Constant)	1,142	,569		2,009	,049			
	X1	,316	,089	,369	3,567	,001	,734	,405	,255
	X2	,303	,097	,313	3,139	,003	,701	,363	,225
	X3	,240	,075	,280	3,218	,002	,632	,371	,230

a Dependent Variable: Y

Tabel Distribusi F

f 0,05 (v1,v2)

(df) v2	Derajat bebas bagi pembimbing (v1)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	161.40	200.49	216.54	225.56	234.58	234.58	237.59	239.59	241.60
2	18.15	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38
3	10.3	9.55	9.28	0.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81
4	7.71	6.94	6.59	6.39	2.26	6.16	6.09	6.04	6.00
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.10	2.95	2.90
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22
30	4.17	3.32	2.90	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96
∞	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88

Tabel Distribusi t satu arah

v	α				
	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.354	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617
∞	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576

Sumber : Dajan, A (1991:398)

Lampiran 5

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.651	.837482

Model Summary^b

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.667	43.354	3	65	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.222	3	30.407	43.354	.000 ^a
	Residual	45.589	65	.701		
	Total	136.812	68			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

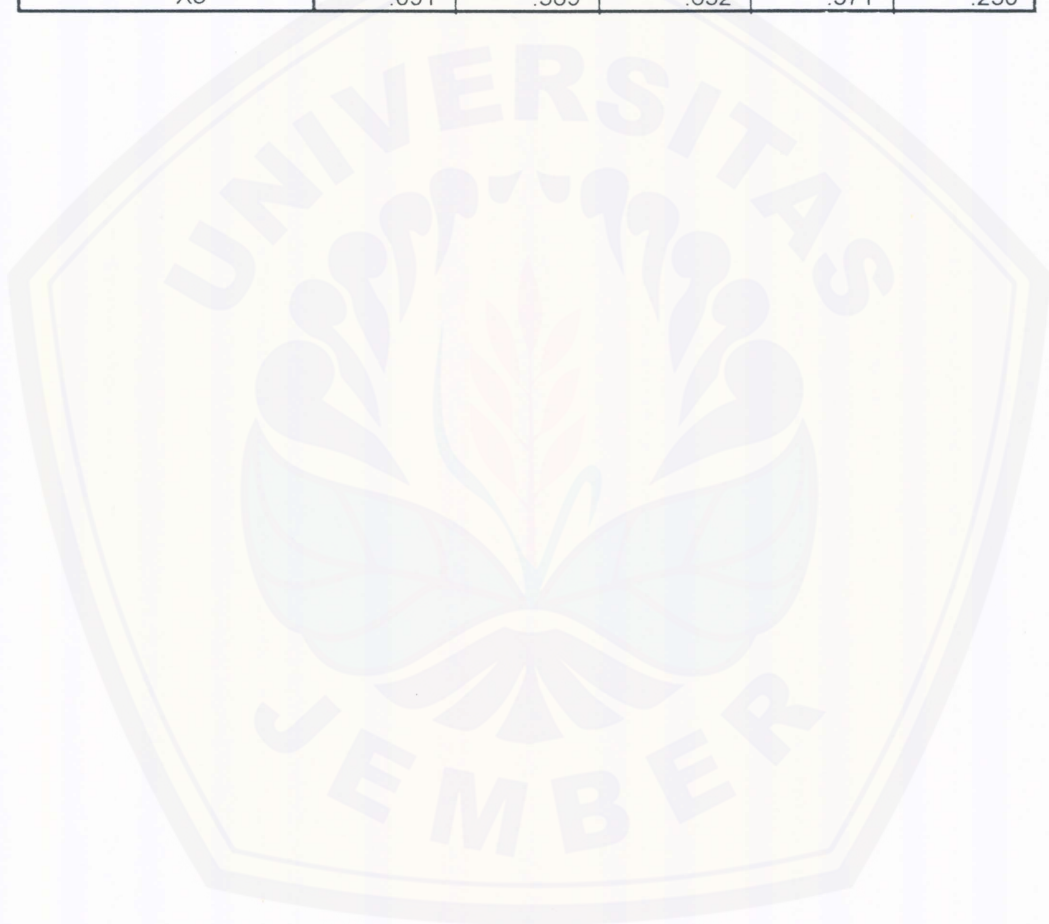
b. Dependent Variable: Y1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.142	.569		2.009	.049
	X1	.316	.089	.369	3.567	.001
	X2	.303	.097	.313	3.139	.003
	X3	.240	.075	.280	3.218	.002

Coefficients^a

Model		95% Confidence Interval for B		Correlations		
		Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.006	2.278			
	X1	.139	.493	.734	.405	.255
	X2	.110	.496	.701	.363	.225
	X3	.091	.389	.632	.371	.230



Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model	(Constant)		
1	X1	.479	2.089
	X2	.516	1.937
	X3	.680	1.472

a. Dependent Variable: Y1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.507	1.163578

Model Summary^b

Change Statistics					
Model	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.521	35.925	2	66	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X2

b. Dependent Variable: X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.279	2	48.640	35.925	.000 ^a
	Residual	89.358	66	1.354		
	Total	186.638	68			

a. Predictors: (Constant), X3, X2

b. Dependent Variable: X1

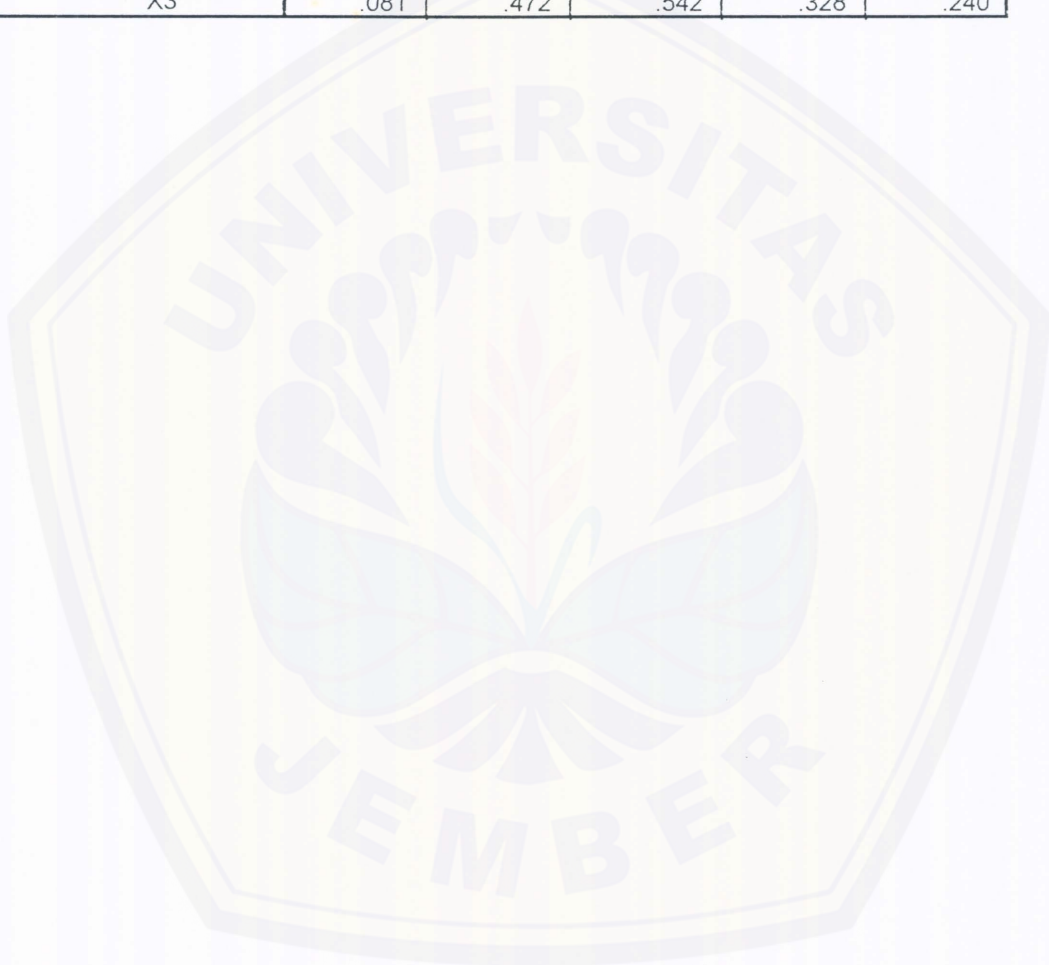
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.895	.782		1.143	.257
	X2	.619	.111	.546	5.598	.000
	X3	.276	.098	.275	2.818	.006



Coefficients^a

Model		95% Confidence Interval for B		Correlations		
		Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-.667	2.456			
	X2	.398	.839	.681	.567	.477
	X3	.081	.472	.542	.328	.240



Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X2	.761	1.314
	X3	.761	1.314

a. Dependent Variable: X1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.468	1.067311

Model Summary^b

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.484	30.930	2	66	.000

a. Predictors: (Constant), X1, X3

b. Dependent Variable: X2

ANOVA^b

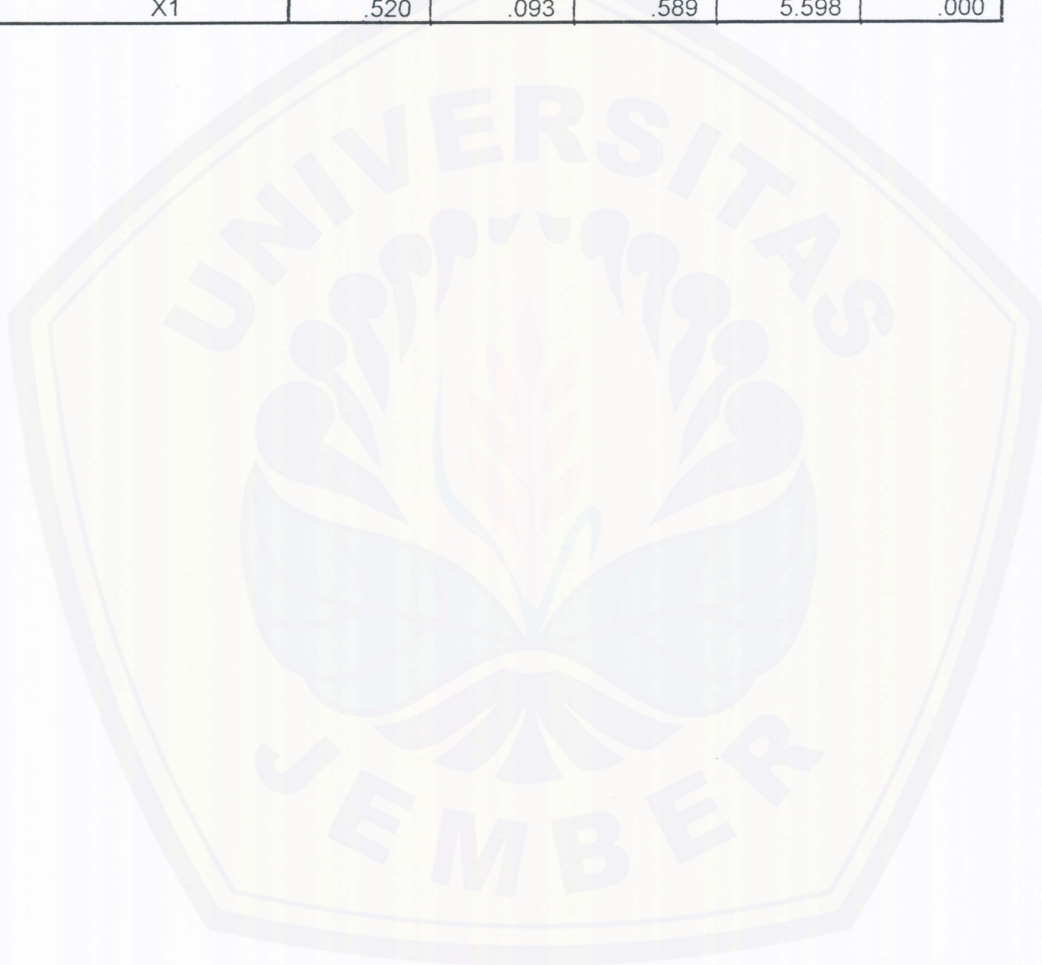
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.468	2	35.234	30.930	.000 ^a
	Residual	75.184	66	1.139		
	Total	145.652	68			

a. Predictors: (Constant), X1, X3

b. Dependent Variable: X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.425	.660		3.673	.000
	X3	.150	.093	.169	1.608	.113
	X1	.520	.093	.589	5.598	.000



Coefficients^a

Model		95% Confidence Interval for B		Correlations		
		Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.107	3.744			
	X3	-.036	.337	.489	.194	.142
	X1	.335	.706	.681	.567	.495



Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X3	.706	1.416
	X1	.706	1.416

a. Dependent Variable: X2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.300	1.380368

Model Summary^b

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.320	15.565	2	66	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: X3

ANOVA^b

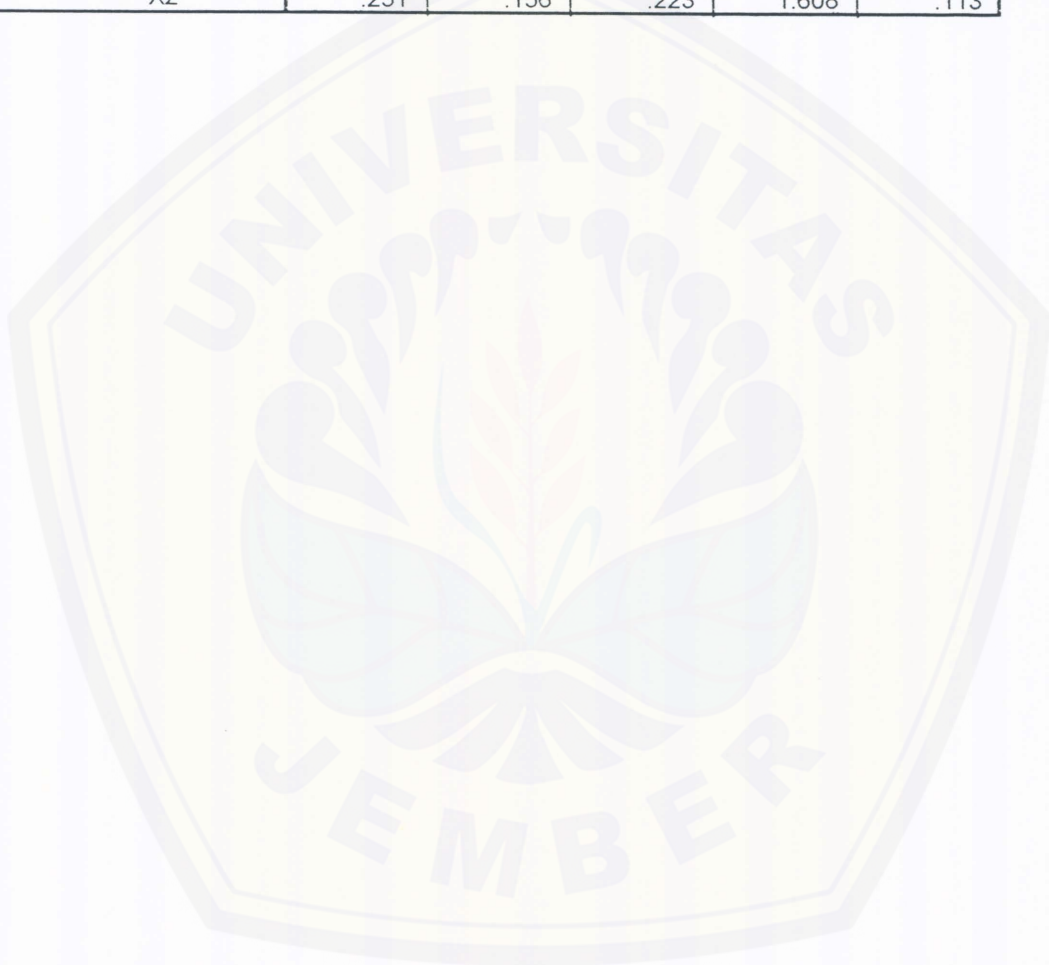
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.315	2	29.657	15.565	.000 ^a
	Residual	125.758	66	1.905		
	Total	185.072	68			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: X3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.392	.890		2.688	.009
	X1	.389	.138	.390	2.818	.006
	X2	.251	.156	.223	1.608	.113



Coefficients^a

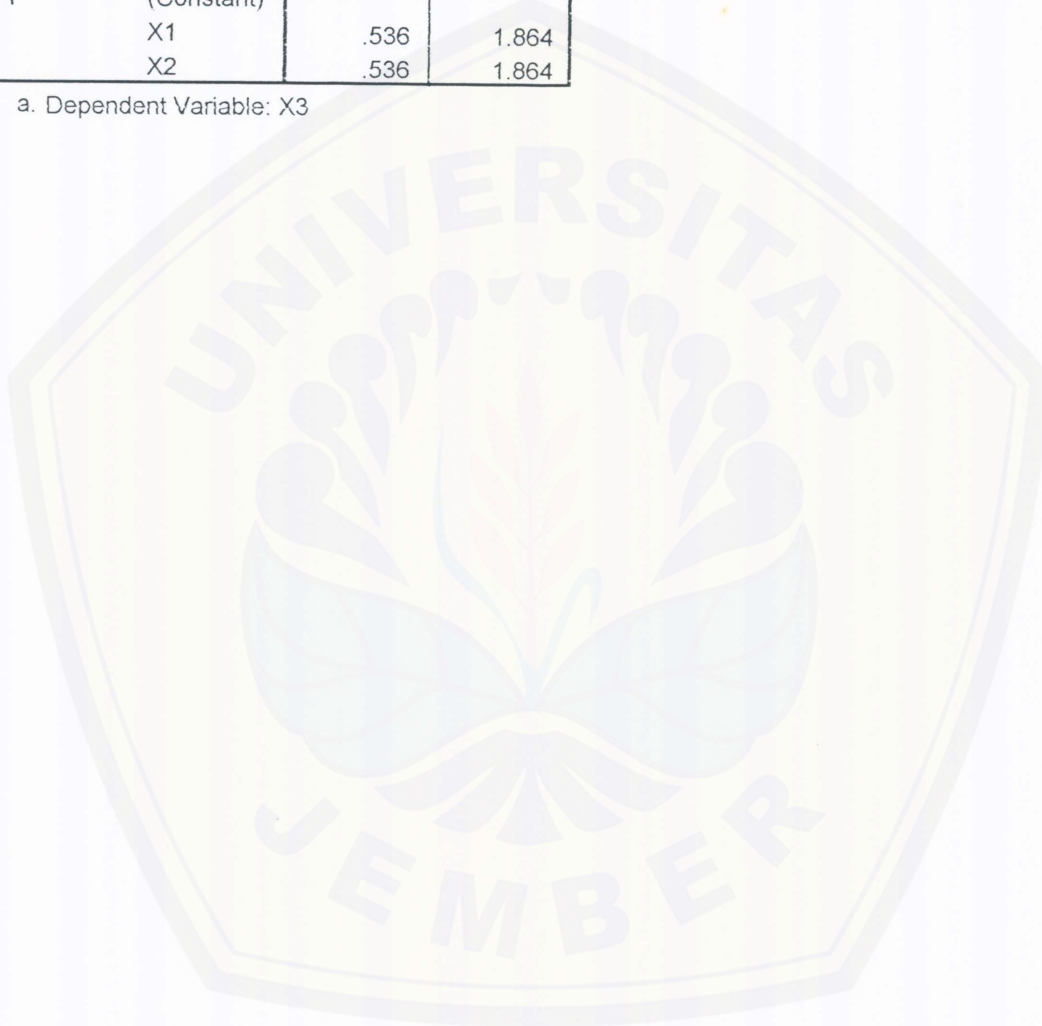
Model		95% Confidence Interval for B		Correlations		
		Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.615	4.168			
	X1	.113	.664	.542	.328	.286
	X2	-.061	.563	.489	.194	.163



Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.536	1.864
	X2	.536	1.864

a. Dependent Variable: X3



Lampiran 6

UJI KORELASI SPEARMAN

----- CORRELATION MATRIX -----

HEADER DATA FOR: C:INDAHS4 LABEL: FAKTOR2 YG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA
NUMBER OF CASES: 69 NUMBER OF VARIABLES: 4

	e	X1	X2	X3
e	1.00000			
X1	.00772	1.00000		
X2	.00838	.18494	1.00000	
X3	.15972	.15423	.18670	1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .19979
CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .23673

N = 69

UJI KORELASI SPEARMAN UNTUK MASING-MASING VARIABEL BEBAS

----- CORRELATION MATRIX -----

HEADER DATA FOR: C:INDAHS4 LABEL: FAKTOR2 YG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA
NUMBER OF CASES: 69 NUMBER OF VARIABLES: 4

e X1
e 1.00000
X1 .00772 1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .19979
CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .23673

N = 69

----- CORRELATION MATRIX -----

HEADER DATA FOR: C:INDAHS4 LABEL: FAKTOR2 YG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA
NUMBER OF CASES: 69 NUMBER OF VARIABLES: 4

e X2
e 1.00000
X2 .00838 1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .19979
CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .23673

N = 69

----- CORRELATION MATRIX -----

HEADER DATA FOR: C:INDAHS4 LABEL: FAKTOR2 YG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA
NUMBER OF CASES: 69 NUMBER OF VARIABLES: 4

	e	X3
e	1.00000	
X3	.15972	1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .19979
CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .23673

N = 69



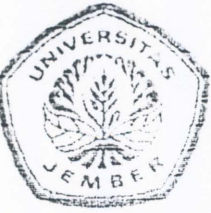
Lampiran 7

UJI OTOKORELASI

	OBSERVED	CALCULATED	RESIDUAL	-2.0	STANDARDIZED RESIDUALS	0	2.0
1	10000.000	7891.205	2108.7951				*
2	6000.000	7515.749	-1515.7493		*		
3	7000.000	7780.034	-780.0340		*		
4	8000.000	8171.565	-171.5647			*	
5	9000.000	8647.744	352.2556			*	
6	9000.000	7991.820	1008.1800			*	*
7	8000.000	7584.432	415.5678			*	
8	9000.000	8912.138	87.8619			*	
9	7000.000	6034.494	965.5065				*
10	8000.000	8494.304	-494.3036		*		
11	8000.000	7319.929	680.0705			*	
12	9000.000	7864.792	1135.2080				*
13	9000.000	7864.792	1135.2080				*
14	6000.000	6034.494	-34.4935		*		
15	6000.000	6034.494	-34.4935		*		
16	9000.000	7880.758	1119.2418				*
17	10000.000	8425.621	1574.3793				*
18	7000.000	6187.934	812.0656			*	
19	8000.000	8520.716	-520.7164		*		
20	6000.000	5881.162	118.8383		*		
21	5000.000	5643.072	-643.0718		*		
22	5000.000	7669.081	-2669.0812	*<			
23	5000.000	6563.390	-1563.3899		*		
24	6000.000	7473.261	-1473.2613		*		
25	9000.000	9107.849	-107.8490		*		
26	7000.000	7457.295	-457.2952		*		
27	9000.000	8801.076	198.9237			*	
28	5000.000	5838.783	-838.7827		*		
29	8000.000	7208.868	791.1324			*	
30	7000.000	6034.494	965.5065			*	*
31	9000.000	8171.565	828.4353			*	*
32	9000.000	7780.143	1219.8570				*
33	9000.000	7780.143	1219.8570				*
34	9000.000	7319.929	1680.0705				*
35	8000.000	6426.024	1573.9758				*
36	5000.000	7753.730	-2753.7302	*<			
37	8000.000	7404.578	595.4215			*	
38	6000.000	7499.674	-1499.6742		*		
39	10000.000	8563.095	1436.9046				*
40	9000.000	7182.564	1817.4362				*
41	8000.000	7081.840	918.1604			*	
42	7000.000	6494.707	505.2929			*	
43	7000.000	6648.039	351.9611			*	
44	6000.000	5949.845	50.1555		*		
45	6000.000	6187.934	-187.9344		*		
46	9000.000	7975.854	1024.1461			*	
47	6000.000	7029.232	-1029.2319		*		
48	6000.000	6664.114	-664.1141		*		

49	6000.000	7499.674	-1499.6742		*			
50	6000.000	6426.024	-426.0242				*	
51	6000.000	6426.024	-426.0242				*	
52	6000.000	6426.024	-426.0242				*	
53	8000.000	6954.812	1045.1884					*
54	7000.000	7192.901	-192.9015				*	
55	6000.000	7457.295	-1457.2952		*			
56	6000.000	7319.929	-1319.9295		*			
57	7000.000	8060.503	-1060.5029				*	
58	6000.000	7796.109	-1796.1092		*			
59	5000.000	8034.199	-3034.1990	*<				
60	9000.000	7959.779	1040.2213					*
61	7000.000	8102.882	-1102.8819		*			
62	8000.000	7653.006	346.9940				*	
63	5000.000	7362.308	-2362.3085	*				
64	8000.000	8605.365	-605.3654				*	
65	8000.000	6145.555	1854.4446					*
66	8000.000	8171.565	-171.5647				*	
67	8000.000	7891.096	108.9041				*	
68	9000.000	8229.910	770.0901				*	
69	10000.000	8536.683	1463.3174				*	

DURBIN-WATSON TEST = 1.7424



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37, Telepon (0331) 337818, JEMBER 68121

E-mail : lemit@unjember.telkom.net.id

Nomor : 1277/J.25.3.1/PL.5/2000
Lampiran :
Perihal : *Permohonan ijin melaksanakan penelitian*

07 Desember 2000

Kepada : Yth. Sdr. Pimpinan
PT. ERATEX DJAJA
di -
PROBOLINGGO.

Menunjuk surat pengantar dari Fakultas Ekonomi Universitas Jember No. 3948/J.25.1.4/PL.5/2000 Tanggal 10 Desember 2000 perihal ijin penelitian mahasiswa.

Nama/NIM : INDAH SRI WAHYUNI / 96-213
Fakultas/jurusan : Ekonomi / Manajemen
A l a m a t : Jl. Kalimantan IV/88 Jember.
Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Spinning PT. Eratex Djaja di Probolinggo.
Lokasi : Probolinggo.
Lama Penelitian : 6 (enam) bulan.

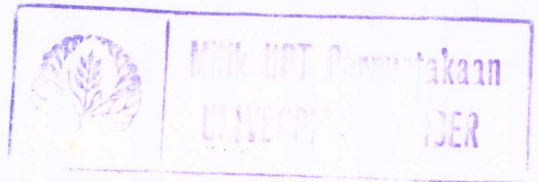
maka kami mohon dengan hormat bantuan serta perkenan saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa bersangkutan dalam melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara disampaikan terima kasih.



T. Sutikto, MSc.
NIP. 131 131 022

Tembusan Kepada Yth. :
1. Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember



SURAT - KETERANGAN

No. 226 /EP/V/01

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SUYITNO ASHARI
Jabatan : Mill Controller PT. Eratex Djaja Ltd.Tbk.
Alamat : Jl. Sukarno-Hatta 23 Probolinggo

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang bernama :

INDAH SRI WAHYUNI NIM. : 96-213 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Jember.

telah melaksanakan Penelitian di PT. Eratex Djaja Ltd.Tbk. Probolinggo.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Probolinggo, 19 Mei 2001

P.T. ERATEX DJAJA LTD. Tbk.

SUYITNO ASHARI
Mill Controller