

PENGARUH IKLIM KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi)

Oleh :

Jacklyn Edmonda G

NIM. 13.10.411.038

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan. Objek penelitian ini adalah PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi yang memiliki 150 karyawan di bagian produksi tetapi dalam penelitian hanya menggunakan sampel sebanyak 90 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *incidental sampling* dimana karyawan yang kebetulan bertemu dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi dan studi pustaka serta alat analisis data menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis penelitian secara parsial, iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai koefisien beta iklim kerja sebesar 5,148 dan sig 0,000. Sedangkan secara parsial fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai koefisien beta fasilitas kerja sebesar 1,022 dan sig 0,001 dan secara simultan iklim kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 14,519 dan sig 0,000 serta variabel yang paling dominan mempengaruhi adalah iklim kerja dengan nilai koefisien 5,148.

Kata kunci: iklim kerja, fasilitas kerja dan semangat kerja karyawan.

ABSTRACT

The function of this research is to determine the effect of job climate and job facilities on employee job passion. The object of this research is PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi which has 150 employees in production, but in research only used 90 samples of employees. The sampling technique is used incidental sampling which who happened meet the employees for a sample. Data collection techniques is using questionnaires, interviews and observations and literature as well as data analysis tools using multiple linear regression. Based on the analysis of research partially, job climate significantly influence the employees passion with a beta coefficient 5,148 and sig 0,000. While partially job facilities significantly influence the employee passion with a beta coefficient 1,002 and sig 0,001 and simultaneously job climate and job facilities significantly influence employee passion with a beta coefficient 14,519 and sig 0,000 as well as the most dominant variable influence is job climate with coefficient 5,148.

Key Words: *Job climate, job facilities and employee job passion.*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan faktor penting dalam setiap kegiatan yang ada pada berbagai bidang khususnya dalam kehidupan berorganisasi, semua tindakan yang diambil dalam setiap tindakan dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Faktor sumber daya manusia yang potensial, hubungan baik antara pemimpin dengan karyawan pada pola tugas dan fasilitas merupakan penentu ujung tombak pada mencapai tujuan perusahaan. Keunggulan bersaing suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menciptakan kinerja yang optimal. Perlu disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus mengerti potensi dan kualitas sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi dan

dalam persaingan era globalisasi dan teknologi (Basir, 2007).

Pada era globalisasi, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat bagi para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan. Aset ekonomi tidak lagi bersifat fisik seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merk, hak paten, kredibilitas, visi dan pengetahuan khusus. Organisasi saat ini mengalami kelangkaan sumber daya yang berkualitas dan persaingan yang terus meningkat. Efektivitas organisasi tidak terlepas dari efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, dan organisasi yang berkembang memerlukan manajemen sumber daya manusia yang bisa dikembangkan pula (Robbins, 2006).

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan besar dalam memenuhi kelancaran di bidang organisasi. Organisasi perlu sumber daya manusia guna mengembangkan usahanya. Pengelolaan sumber daya manusia ini dipengaruhi oleh banyak hal,

selain kualitas sumber daya manusia, sistem yang ada dalam organisasi, prosedur kerja, keterlibatan atau partisipasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh bagi efektivitas organisasi. Persaingan antar organisasi semakin meningkat, dan dalam suatu organisasi manajemen sumber daya manusia harus berkembang dengan baik (Robbins, 2006). Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang secara maksimal. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Hal tersebut yang membuat perusahaan sadar betul akan nilai investasi karyawan sebagai suatu SDM. Dimana saat ini,

mengumpulkan tenaga kerja yang baik semakin sulit didapatkan, terlebih lagi dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi, dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan (Luthans, 2006).

Organisasi harus memiliki pemikiran dalam pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan yang semakin meningkat dan tingkat teknologi yang semakin maju dengan pesat. Suatu organisasi dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menciptakan sebuah iklim kerja yang mampu membawa para

anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi anggota lainnya mengenai iklim yang dirasakan dan yang diharapkan, maka ini akan memungkinkan menurunnya semangat kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan-persoalan ini semakin bertumpuk dengan kecenderungan organisasi untuk berkembang, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan di sekitarnya sehingga anggota seringkali kehilangan identitas pribadi dan mencapai tujuan organisasi sekaligus (Basir, 2007).

Semangat kerja karyawan dalam perusahaan dapat diraih jika iklim kerja dari karyawan yang

bekerja dalam organisasi mengalami kemajuan atau peningkatan. Untuk mencapai semangat kerja yang diharapkan, maka organisasi sangat perlu untuk mengkaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya (Yuli, 2005). Perusahaan-perusahaan terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi yang mungkin terjadi. Salah satunya dengan menciptakan iklim kerja dan fasilitas kerja yang baik dan yang akhirnya akan mempengaruhi semangat kerja karyawan itu sendiri (Church, 2005). Iklim kerja dan fasilitas kerja jika di katakan baik karyawannya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, dalam jangka waktu yang lama kesesuaian iklim kerja tersebut dapat terlihat tetapi jika iklim kerja dan fasilitas kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, sehingga tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Iklim kerja merupakan seperangkat karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain dan

mempengaruhi perilaku orang-orang berbeda di dalam organisasi itu (Jhon, 2006). Iklim kerja yang kondusif menjadi salah satu pengaruh semangat kerja karyawan secara maksimal. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya (Reichers dan Schneider, 2010). Lebih lanjut dijelaskan bahwa apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan persepsi anggota dengan anggota lainnya mengenai iklim yang dirasakan dan diharapkan, maka akan tercipta kinerja yang menurun dan semangat kerja yang menurun, dan dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang pada akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal.

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan (Husnan, 2002). Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat

mendukung karyawan dalam bekerja, fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan (Mulyono dan Sudarmo, 2001).

Semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat/ jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja yang menunjukkan iklim dan suasana pekerja (Azwar, 2002). Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2000). Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal (Hasibuan, 2004). Pengertian

semangat kerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, semangat kerja merupakan aktivitas manusia yang di dasari dengan keinginan individu/ kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kesediaan individu/ kelompok dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan cepat.

Semangat kerja yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi atau perusahaan yang memboroskan sumber-sumber daya yang dimilikinya dan ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya saing dan dengan demikian akan mengurangi produktivitas dari banyak organisasi atau perusahaan akan menurun. Adanya keyakinan yang dapat dipertimbangkan untuk menunjang semangat kerja karyawan yang mengenai proses produksi sebagai suatu sistem yang kompleks dapat diterapkan dan berlaku di masyarakat yang merupakan bagian-bagian saling berkaitan (seperti iklim, tenaga kerja, fasilitas dan organisasi) tidaklah penting dari dirinya namun dengan caranya terkoordinasi

kedalam satu kesatuan yang terpadu (Nawawi, 2006). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah semangat kerja karyawan. Luthans (2006) mengatakan bahwa semangat kerja adalah (a) kepuasan dalam pekerjaan, (b) kebanggaan dalam kelompok, (c) kepuasan atas gaji dan kesempatan promosi. Bahkan ada definisi lain mengenai semangat kerja menurut Luthans (2006) yaitu para karyawan di motivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti bagi mereka.

Pada tingkat perusahaan dengan pemberitaan awal instansi dan pelaksanaan suatu sistem pengukuran akan meninggikan kesadaran karyawan dan minatnya pada tingkat semangat kerja. Memberikan fasilitas kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Merosotnya iklim kerja

dan fasilitas kerja karyawan, perusahaan mengalami beberapa masalah, baik masalah internal maupun eksternal perusahaan. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan iklim kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kehormatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Fasilitas kerja yang tidak memadai dan iklim kerja buruk akan mempengaruhi tingkat semangat kerja karyawan dan dapat dilihat dari banyaknya jumlah absensi dan jumlah karyawan yang terjadi di perusahaan tersebut (Robbins, 2001). Dapat dilihat dari Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT.Lundin Industry Invest 2016

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Persentase
1	Januari	150	20	13,3%
2	Februari	150	16	10,7%
3	Maret	150	29	19,3%
4	April	150	8	5,3%
5	Mei	150	30	20%
6	Juni	150	17	11,3%
7	Juli	150	15	10%
8	Agustus	150	9	6%
9	September	150	8	5,3%
10	Oktober	150	7	4,7%
11	November	150	5	3,3%
12	Desember	150	20	13,3%

Sumber: PT. Lundin Industry Invest 2016

Dari Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan pada tahun 2016 adalah sebanyak 150 karyawan. Hal ini mengidentifikasikan tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan Mei yaitu sebanyak 30 karyawan atau 20%. Pada bulan Mei tingkat absensi karyawan pada PT. Lundin Industry Invest bagian produksi (gudang) mengalami peningkatan absensi, dikarenakan iklim kerja yang kurang baik antara bawahan dengan bawahan maupun atasan dengan bawahan. Fasilitas kerja juga merupakan faktor meningkatnya absensi karyawan dikarenakan

fasilitas yang kurang memadai sehingga karyawan tidak bisa bekerja

dengan aman dan nyaman. Iklim kerja dan fasilitas kerja yang buruk menimbulkan semangat kerja karyawan mengalami penurunan dibandingkan bulan sebelumnya. Menurut data di atas, dapat disimpulkan bahwa pada bulan Januari 8 sampai bulan Februari tingkat absensi karyawan turun dari 13,3% tahun menjadi 10,7%, pada

bulan Maret sampai bulan April tingkat absensi karyawan turun dari 19,3% turun menjadi 5,3%. Pada bulan Juni sampai dengan Desember tingkat absensi karyawan mengalami penurunan, membuktikan bahwa ada perubahan atau peningkatan dalam perusahaan dalam hal iklim kerja. Iklim kerja yang dimaksud adalah ada penghargaan (*reward*) untuk karyawan yang bekerja dengan baik, mendapatkan kompensasi dari atasan, seperti bonus. Iklim kerja yang membaik sangat berpengaruh penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut konsep Human Resource Index (HRI) yang disusun

oleh Schuster (2001) bahwa terdapat beberapa bagian yang berkaitan dengan semangat kerja yaitu iklim kerja dan fasilitas kerja yang juga ditambahkan dengan beberapa sistem lain seperti sistem imbal jasa, komunikasi, efektivitas organisasi, perhatian terhadap karyawan, sasaran organisasi, kerjasama, kepuasan intrinsik, partisipasi, kerjasama antar kelompok kerja, struktur organisasi & jalur karir, pelatihan & pengembangan dan kualitas manajemen yang diadopsi dari hasil semangat kerja karyawan PT. Lundin Industry Invest.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Lundin Industry Invest yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. PT. Lundin Industry Invest merupakan perusahaan pembuatan kapal militer yang berdiri tahun 2001, berlokasi di Jln. Lundin No.1 Sukowidi Kabupaten Banyuwangi. Perusahaan tersebut berkembang menjadi perusahaan andalan nasional, karena mampu menciptakan kapal-kapal perang canggih berkelas dunia. PT. Lundin Industry Invest memiliki 19 produk

kapal dengan kategori kapal militer, komersial, rekreasi, dan untuk kepentingan SAR. Kegiatan PT. Lundin Industry Invest tentunya harus memiliki karyawan yang potensial, dan memiliki kualitas yang baik untuk mendukung berkembang dan tercapainya tujuan perusahaan yang sudah ditentukan sebelumnya.

PT. Lundin Industry Invest merupakan sebuah perusahaan yang dipimpin oleh dua direktur, fenomena tersebut memunculkan timbulnya konflik persaingan antara karyawan dalam rangka mencapai kemenangan dan perbedaan pola pikir (*background knowledge*) yang berbeda pula. Perbedaan pola pikir (*background knowledge*) disini pada akhirnya terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan semangat kerja karyawan pada PT. Lundin Industry Invest diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan di karenakan fasilitas kurang memadai sehingga lamban dalam pencapaian target. PT. Lundin Industry Invest berproduksi saat perusahaan

mendapatkan pesanan kapal, perusahaan ini menetapkan target waktu pada masing-masing kapal yang akan diproduksi. Dalam beberapa kondisi karyawan juga diminta untuk bekerja lebih dari jam normal kerja (lembur) untuk memenuhi target waktu yang sudah ditentukan dan menimbulkan kurangnya iklim kerja yang terjalin dikarenakan kesenjangan persepsi. Jika kesenjangan persepsi terjadi pada karyawan maka akan berimbas pada semangat kerja karyawan yang menurun dan akan berakibat terjadinya kerugian pada perusahaan. Atas dasar fenomena ini, maka peneliti bermaksud meneliti dan menganalisis pengaruh iklim kerja dan fasilitas kerja dimana secara teoritis iklim kerja termasuk fasilitas kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Landasan Teori

2.1.1.1 Iklim Kerja

Menurut Basir (2007), menciptakan sebuah iklim kerja yang mampu membawa anggotanya untuk menciptakan semangat kerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan diharapkan, maka akan memungkinkan terciptanya semangat kerja yang menurun, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang pada akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan ini akan semakin menumpuk dengan kecenderungan organisasi untuk berkembang, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan disekitarnya sehingga anggota seringkali kehilangan identitas pribadi, dan mencapai tujuan organisasi sekaligus.

Menurut Campbell (2006) iklim kerja merupakan suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, mempengaruhi individu-individu didalamnya, serta relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Lajolette (2005) menggunakan istilah iklim kerja untuk menggambarkan lingkungan psikologis organisasi yang mempunyai kondisi berbeda antara tempat yang satu dengan yang lainnya. Iklim akan dirasakan oleh seseorang bila memasuki suatu lingkungan organisasi.

Iklm kerja sebagai persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi yang kemudian menentukan semangat kerja karyawan dalam perusahaan (Wirawan, 2008). Menurut penelitian Litwin dan Stringer seperti yang dikutip oleh Vardi (2001) menunjukkan bahwa iklim yang otoriter dengan sentralisasi pengambilan keputusan serta sebagian perilaku karyawan ditentukan oleh peraturan atau prosedur standar, tetapi juga menghasilkan sedikit sekali semangat kerja dan kreatifitas serta sikap terhadap kelompok menjadi negatif.

Razali (2007) melihat iklim kerja sebagai sebuah hasil dari tingkah laku anggota-anggota organisasi. Iklim kerja secara relatif merupakan kualitas lingkungan internal dari organisasi yang dipertahankan dan membedakan

organisasi tersebut dengan organisasi lainnya, meliputi:

1. Hasil dari perilaku dan kebijakan anggota organisasi tersebut dengan organisasi lain
2. Sesuatu yang dirasakan dan diterima oleh anggota organisasi lain
3. Dijadikan sebagai dasar dalam menafsirkan sesuatu
4. Bertindak sebagai sumber tekanan untuk aktivitas yang sebenarnya

Sedangkan Ghozali (2005) mendefinisikan iklim kerja sebagai kumpulan dari sikap dan keyakinan yang berhubungan dengan organisasi yang dirasakan dan secara kolektif dilaksanakan oleh anggota organisasi secara keseluruhan. William (2006) menyebutkan iklim kerja sebagai lingkungan yang disukai dan tidak disukai oleh orang-orang dalam organisasi. Iklim kerja merupakan persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasakan dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi (Reicher & Schneider, 2010). Individu-individu

menganggap atribut-atribut organisasional sebagai pengakuan terhadap keberadaan mereka. Penilaian atribut-atribut organisasional pada level individu disebut sebagai iklim psikologikal (*psychological climate*). Ketika penilaian ini dirasakan dan diterima oleh sebagian besar orang dalam tempat kerja, hal ini disebut iklim organisasional (*organizational climate*) Reichers dan Schneider (2010).

Ferdinand (2011) menjelaskan 6 indikator dalam iklim kerja sebagai berikut:

1. *Comfornity*

Menunjukkan derajat perasaan pekerja dengan adanya banyak peraturan, prosedur, kebijakan dan praktek yang harus mereka taati dengan cara mereka sendiri yang mereka anggap tepat.

2. *Responsibility*

Menunjukkan derajat perasaan para pekerja bahwa mereka dapat mengambil keputusan dan memecahkan persoalan tanpa harus bertanya dahulu kepada atasan.

3. *Standard*

Menunjukkan derajat perasaan para pekerja bahwa organisasi menetapkan tujuan yang menentang dan mengajukan keterikatan pada tujuan itu kepada mereka.

4. *Reward*

Menunjukkan derajat perasaan para pekerja bahwa mereka dihargai dan mendapat imbalan untuk pekerjaan yang baik daripada mereka diabaikan, dikritik atau dihukum jika sesuatu dilaksanakan secara salah.

5. *Clarity*

Menunjukkan derajat perasaan para pekerja bahwa sesuatu diorganisir dengan baik dan tujuan dirumuskan secara jelas daripada keadaan yang tidak teratur atau kacau.

6. *Team Spirit*

Menunjukkan derajat perasaan para pekerja bahwa mereka saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan baik antar pekerja didalam lingkungan kerja.

Ke enam dimensi tersebut berinteraksi satu dengan lainnya membentuk iklim secara

keseluruhan. Hasil pengukuran dengan menggunakan ke enam dimensi ini dapat menunjukkan suatu dimensi dalam organisasi yang memerlukan perhatian atau perubahan.

2.1.1.2 Indikator-indikator Iklim Kerja

Untuk mengukur iklim kerja, terdapat 9 (sembilan) indikator yang berpengaruh terhadap iklim kerja menurut Ferdinand (2011) adalah sebagai berikut:

1. Struktur (*structure*)

Pegawai dalam melaksanakan tugas bertumpu pada aturan-aturan yang dikenakan terhadap anggota organisasi.

2. Tanggung jawab (*responsibility*)

Dalam hal ini menunjukkan derajat perasaan para pekerja bahwa mereka dapat mengambil keputusan dan memecahkan masalah tanpa harus bertanya kepada atasan.

3. Penghargaan (*reward*)

Dalam hal ini menunjukkan derajat para pegawai bahwa mereka dihargai dan mendapat

imbalan atas pekerjaan yang baik daripada mereka diabaikan, dikritik atau dihukum jika sesuatu yang dikerjakan salah (Ferdinand, 2011).

4. Resiko (*risk*)

Adanya kemungkinan-kemungkinan ataupun resiko dalam pengambilan keputusan akan mempengaruhi baik buruknya semangat kerja pegawai, karena semua pekerjaan berdasarkan kebijakan pimpinan organisasi dan besar kecilnya resiko yang akan terjadi akibat penerapan kebijakan tersebut akan mempengaruhi semangat kerja pegawai (Ferdinand, 2011).

5. Kehangatan atau keramahan

Semakin pegawai mendapatkan perlakuan dan perhatian yang baik dari pimpinan pada saat melaksanakan pekerjaannya, maka pegawai merasa mendapatkan perlindungan dan pengayoman, sehingga meningkatkan semangat kerja pegawai.

6. Dukungan (*support*)

Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan situasi yang kondusif, dengan mendapatkan dukungan tersebut semangat kerja pegawai akan terpacu untuk jauh lebih baik.

7. Standard

Kualitas merupakan tantangan bagi semua pegawai untuk melaksanakannya, dengan menetapkan standar tersebut semangat kerja pegawai akan dapat menyesuaikan dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi.

8. Konflik (*conflict*)

Persaingan antar pegawai dalam satu organisasi dalam rangka mencari kemenangan atau keuntungan masing-masing dapat menimbulkan konflik internal, sehingga akan merugikan organisasi karena prestasi yang diraih oleh pegawai tidak maksimal. Konflik ini menimbulkan tekanan-tekanan dalam organisasi dan menimbulkan rasa tidak aman, tidak nyaman dan rasa cemas pada sebagian anggotanya.

9. Inovasi (*innovation*)

Inovasi yang dilakukan oleh elemen organisasi (pimpinan atau staff) memberikan nuansa yang dinamis (tidak monoton) didalam lingkungan organisasi. Inovasi ini akan memacu semangat pegawai untuk berkarya dan mengapresiasi hasil karya orang lain sehingga timbul kebanggaan dan mengurangi kejenuhan atau kebosanan terhadap pekerjaan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel dalam penelitian ini secara umum digunakan dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2006). Dalam penelitian ini terdapat pula dua variabel yaitu:

1. Independen Variabel (variabel bebas)

Merupakan variabel yang memberikan pengaruh pada variabel lain, yaitu :

X1 = Variabel Iklim Kerja

X2 = Variabel Fasilitas Kerja

2. Dependen Variabel (variabel terikat)

Y = Semangat Kerja karyawan

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu arti yang melekat pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel tersebut. Pengertian definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Iklim Kerja (X_1)

Iklim kerja merupakan persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur yang dirasakan dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi. Indikator iklim kerja yang digunakan dalam penelitian menurut Ferdinand (2011) adalah sebagai berikut:

- a. Penghargaan pemberian bonus atas kenaikan tingkat kinerja
- b. Saling percaya dan saling membantu sesama karyawan di lingkungan perusahaan khususnya bagian produksi
- c. Pemberian tanggung jawab dari atasan yang tegas dan jelas serta terorganisir dengan baik

2. Fasilitas Kerja (X_2)

Fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Indikator fasilitas kerja yang digunakan dalam penelitian menurut Faisal (2005) adalah:

- a. Mampu mengoptimalkan hasil kerja dalam kebutuhan produksi
- b. Mempercepat proses kerja dengan menambahkan alat produksi
- c. Penempatan ditata dengan benar sesuai jabatan

3. Semangat Kerja Karyawan (Y)

Semangat kerja dapat diartikan sebagai sesuatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator semangat kerja yang digunakan dalam

penelitian menurut Nitisemito (2000) adalah:

- a. Menciptakan suasana kerja yang santai
- b. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan
- c. Fasilitas kerja yang menyenangkan

3.3 Desain Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan pada karya ilmiah ini adalah penelitian kausal (mempengaruhi). Penelitian ini mencoba untuk menjelaskan sebab akibat dari suatu pokok permasalahan dan terdapat pengujian hipotesis serta melakukan analisis dari data yang diperoleh. Penjelasan yang dilakukan pada penelitian ini adalah menjelaskan pengaruh iklim kerja dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan.

3.4 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Adapun sumber data penelitian ini didapat dari:

1. Data Primer

Data primer menurut (Marzuki, 2002) adalah data yang diperoleh

langsung dari sumber yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Penelitian ini menggunakan data berupa kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan antara lain dalam bentuk tabel-tabel atau diagram atau segala informasi yang berasal dari literatur yang ada hubungannya dengan teori-teori mengenai topik penelitian (Marzuki, 2002).

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Singarimbun dan Effendi, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lundin Industry Invest yang berjumlah 150 orang. Peneliti mengobservasi ke-150 orang karyawan bagian produksi (gudang) PT. Lundin Industry Invest untuk menguji hipotesis. Dengan kata lain semua populasi yang berjumlah 150 orang tersebut menjadi obyek penelitian ini.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Sugiyono, 2008). Dan menurut Arikunto (2006) apabila subyeknya lebih dari 100 maka sampel yang diambil adalah 60% dari populasi yang digunakan dalam observasi pada karyawan produksi. Maka berdasarkan pernyataan tersebut, dalam penelitian ini peneliti mengobservasi 90 orang karyawan produksi PT. Lundin Industry Invest untuk menguji hipotesis, dengan kata lain sampel yang berjumlah 90 orang tersebut menjadi responden penelitian ini.

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel disini adalah dengan teknik *insidental sampling*. *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sebagai sampel, bila dipandang orang

yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2012).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik/ metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuisisioner

Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang di ketahui (Arikunto, 2006). Peneliti membagikan kuisisioner kepada karyawan dan manajer PT. Lundin Insudtry Invest Banyuwangi sebagai responden untuk diisi. Kuisisioner tersebut untuk mengumpulkan data tentang variabel iklim kerja dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan.

2. Wawancara

Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi (Arikunto, 2006). Peneliti melakukan wawancara langsung

dengan pihak perusahaan termasuk manajer dan karyawan PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi. Selain untuk memperoleh informasi tentang gambaran umum PT. Lundin Industry Invest, juga untuk memperoleh pemahaman lebih mendalam tentang data sekunder yang diperoleh.

3. Observasi

Observasi adalah kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra (Arikunto, 2006). Peneliti melakukan mengamati objek disekitar PT. Lundin Industry Invest untuk mengetahui kebenaran fenomena yang terjadi di PT. Lundin Industry Invest tersebut secara rinci dan lebih mendalam lagi.

3.7 Teknik Pengukuran Data

Pengukuran merupakan suatu prosedur untuk menetapkan angka-angka atau simbol lain sebagai sifat suatu objek dalam hubungan pengaruh beberapa karakteristik sejumlah sifat yang ditanyakan. Alat yang digunakan dalam penelitian ini

andalan nasional karena mampu menciptakan kapal-kapal perang canggih berkelas dunia. Perusahaan yang berlokasi di Jalan Lundin No.1, Kelurahan Sukowidi, Kecamatan Kalipuro, Kabupaten Banyuwangi ini memiliki 16 produk kapal dengan kategori kapal militer, komersial, rekreasi dan untuk kepentingan SAR. Produksi kapal rekreasi ini ternyata banyak diminati di luar negeri seperti Malaysia, Brunei Darussalam, Hongkong, Australia, Dubai hingga Eropa. Sedangkan kapal militer buatan PT. Lundin Industry Invest juga telah memperkuat alutsista polisi Malaysia, Angkatan Laut Brunei Darussalam, Thailand, Hongkong, Kamboja, Uni Emirat Arab, Australia, Belanda, Swedia dan Arab Saudi.

PT. Lundin Industry Invest bermitra dengan TNI AL, Badan Kordinasi Keamanan Laut (Bakorkamla), Badan SAR Nasional, serta organisasi konservasi seperti The Nature Conservancy dan World Fund (WWF). PT. Lundin Industry Invest sendiri telah memiliki Internasioanl Marine Certification Institute (IMCI) atau Certificate

Europe (CE) agar produknya diterima di kawasan Asia dan Eropa. Perusahaan yang telah memiliki cabang di Singapura ini mengantongi ISO 9001-2008.

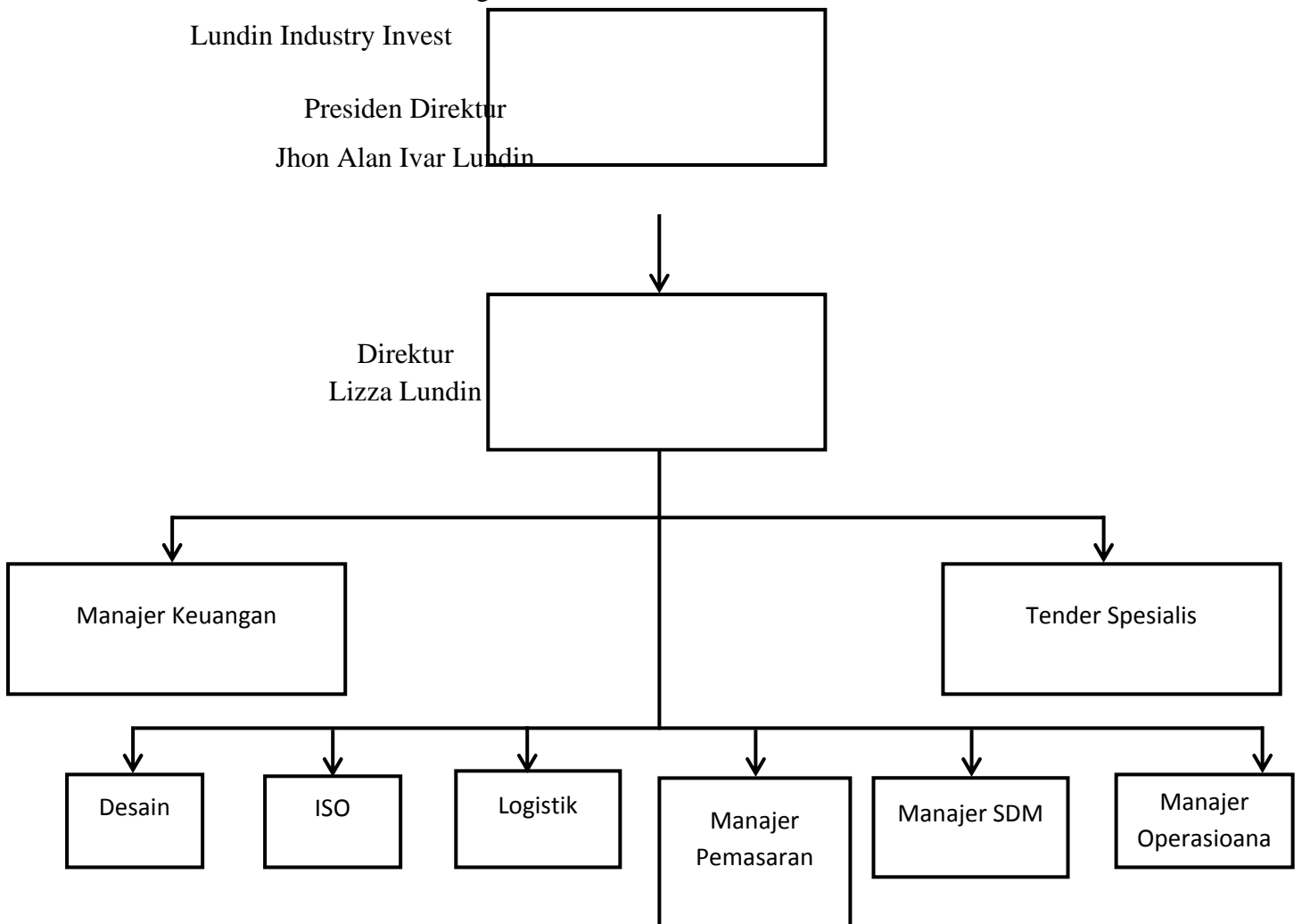
Populasi dalam penelitian ini diambil dari karyawan bagian produksi PT. Lundin Industry Invest yang berjumlah 90 karyawan. Karyawan pada bagian produksi memiliki *job description* yang membuat bermacam-macam jenis kapal mulai dari tahap *design* sampai proses akhir produksi. Dari tahapan-tahapan proses produksi terdapat 13 bagian tugas yang harus dikerjakan oleh masing-masing karyawan sesuai dengan bagiannya antara lain pencetakan, tim kreatif, *design*, listrik, mesin, pengecetan, gudang, pencetaan logam, *service warranty*, pemeliharaan, tenaga ahli, kain pelapis, kayu. Beberapa tugas tersebut, dibutuhkan tenaga karyawan yang sangat besar dan inovatif dalam memproduksi kapal karena tahapan-tahapan proses produksi berkaitan secara langsung dengan alat berat dan berbahaya. Sehingga karyawan yang terdapat dalam bagian produksi harus

memiliki ketahanan fisik
(*endurance*) yang kuat.

4.1.2 Struktur Organisasi

Berdasarkan dari hasil observasi yang dilakukan penulis pada tahun 2017 diperoleh susunan struktur organisasi seperti Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.



Sumber: PT. Lundin Industry Invest

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim kerja terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik iklim kerja di dalam perusahaan akan berdampak semakin tingginya tingkat semangat kerja karyawan.
- b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik fasilitas kerja di dalam perusahaan akan berdampak pada semakin

tingginya tingkat semangat kerja karyawan.

- c. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim kerja dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik iklim kerja dan fasilitas kerja akan berdampak pada semakin tingginya tingkat semangat kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan kepada PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi dari penelitian ini, yaitu: hendaknya perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan lebih menitik beratkan pada faktor iklim kerja, dilihat dari hasil pengolahan data yang didapat melalui kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi tersebut diperoleh data bahwa peranan iklim kerja mempunyai pengaruh yang

lebih kecil terhadap semangat kerja karyawan, yang mengacu pada kualitas pekerjaan yang mereka emban, sehingga dengan lebih memerhatikan dan meningkatkan iklim kerja diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga diharapkan perusahaan akan memperoleh hasil yang lebih baik lagi.

Adapun yang perlu diperhatikan oleh PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi terkait aspek-aspek iklim kerja yang mengacu pengisian kuesioner oleh karyawan PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi meliputi:

- a. Hendaknya di dalam perusahaan komunikasi yang terjalin antar bawahan dengan atasan ditingkatkan lagi.
- b. Atasan hendaknya mau menerima masukan dan saran bawahan sehingga di dalam perusahaan lebih tercipta suasana yang harmonis dan kekeluargaan.
- c. Penghargaan yang harus diperbaiki sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

5.3 Rekomendasi

Beberapa penelitian yang telah dilakukan dengan judul yang sama dengan yang dipakai peneliti berusaha melakukan kajian tentang pengaruh iklim kerja dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan. Tetapi penelitian-penelitian sebelumnya memperoleh hasil yang berbeda-beda, sehingga perlu adanya penelitian kembali yang mengkaji tentang pengaruh iklim kerja dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi juga menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, karena masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan seperti supervisi, budaya kerja, target kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006. *Metodologi Penelitian*. Bina Aksara, Yogyakarta.
- Aronaga. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Azhary. 2012. *Pengaruh Kompetensi dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada PT. Jasa Marga Surabaya)*. Skripsi tidak di publikasikan.
- Azwar. 2002. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Penerbit; Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Bary. 2002. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: STIE.
- Basir. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Blurn. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Kencana Prenada Media Group.
- Cahya. 2010. *Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada SMP Bandarlampung)*. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Church. 2005. *Ekonomi Mikro*. BPFE, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Campbell. 2006. *Developmenral Psychologi*. Erlangga, Jakarta.
- Davis. 2000. Guritno, waridin. 2005. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Denim. 2004. *Teori Organisasi: struktur, Desain dan Aplikasi, Ahli Bahasa: Yusuf Udaya, Arcan, Jakarta*.
- Dessler. 2000. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: STIE.
- Faisal. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Ferdinand. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Foster, Seeker. 2001. *Teori Organisasi: struktur, Desain*

- dan Aplikasi, Ahli Bahasa:*
Yusuf Udaya, Arcan, Jakarta.
- Ghozali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Kencana Prenada Media Group.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Kencana Prenada Media Group.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Kencana Prenada Media Group.
- Hartanto. 2000. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Akasara, Jakarta.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Akasara, Jakarta.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Akasara, Jakarta.
- Hayati. 2014. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau Padang)*. Skripsi tidak di publikasikan.
- Husnan. 2002. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Jhon. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Kencana Prenada Media Group.
- Kosen. 2000. *MSDM*. Andi, Yogyakarta.
- Krisdiana. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada PT. Semeru Buana Karya Jawa Timur)*. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Lafollette. 2005. *Manajemen Proyek (Edisi Ketiga)*. Erlangga, Jakarta.

- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Andi, Yogyakarta.
- Mangkunagara. 2002. *Fundamental Organization Behavior*. Diterjemahkan Agus Darma, Erlangga. Jakarta.
- Marzuki. 2002. *Metodologi Riset*. BPFE-UII, Yogyakarta.
- Moekijat. 2001. *Psikologi Industri*. Libery, Yogyakarta.
- Mulyono, Sudarmo. 2001. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: STIE.
- Nawari. 2003. *MSDM*. Andi, Yogyakarta.
- _____. 2004. *MSDM*. Andi, Yogyakarta.
- Nawawi. 2006. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Nazili. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada PT. Garuda Indonesia Semarang)*. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Ngambi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nitisemito. 2000. *Kiat Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- _____. 2001. *Kiat Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Patanayak. 2002. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta
- Raunpandjojo, Husnan. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta..
- Razali. 2007. *Analisis Multivariate dan Time Series*. Media Komputindo, Jakarta.
- Reicher, Schneider. 2010. *Analisis Multivariate dan Time Series dengan SPSS 21*. Media Komputindo, Jakarta.

- Robbins. 2001. *Management. Englewood Cliffs*, New Jersey; Printice Hall Inc.
- _____. 2006. *Management. Englewood Cliffs*, New Jersey; Printice Hall Inc.
- Schuster.2001. *Analisis Multivariate dan Time Series*. Media Komputindo, Jakarta.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, effendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Setia.
- Sofyan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Kencana Prenada Media Group.
- Staudohar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- _____.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Supranto. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi. Cetakan kelima, Jilid Dua*, Jakarta; Erlangga.
- Vardi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- William. 2006. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Winardi. 2004. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wirawan. 2008. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*

Edisi 4. Salemba Empat,
Jakarta.

Yuli. 2005. *Prosedur Penelitian
Suatu Pendekatan Praktisi.*
Bina Aksara, Jakarta.

Zainun. 2007. *Manajemen Sumber
Daya Manusia.* Yogyakarta:
PustakaSetia.