

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Berdirinya PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang

PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang merupakan perusahaan berkala menengah yang bergerak dibidang industri kayu yang beralamat di Jalan Raya Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang Jawa Timur kode pos 67372. Pemilik PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang adalah Bapak Harjono Hadi Broto dan diresmikan oleh Menteri Kehutanan Republik Indonesia pada tanggal 14 Juni 2010. Perusahaan ini bergantung pada sumber bahan baku diambil dari kawasan hutan yang baik dan dikelola secara lestari serta armada yang siap untuk transportasi pengiriman, serta semua proses bisnisnya dilayani dengan baik, kualitas terbaik dan tepat waktu – dari hulu ke pengguna akhir. Produk utama PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang adalah olahan kayu lapis *plywood* dan *barecore* dengan spesifikasi khusus yang memenuhi standar hukum, konservasi hutan dan prinsip-prinsip ramah lingkungan. Adapun macam-macam hasil olahan dari PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang adalah:

1. *Plywood*

Plywood adalah papan material yang tersusun dari beberapa lapis kayu melalui proses perekatan dan pemampatan tekanan tinggi.

2. *Bare core*

Bare core adalah potongan kayu albasiya/sengon yang dipotong potong menjadi strip strip (korpis) dengan ukuran yang sama dan direkatkan satu sama lain.

PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang sangat mengedepankan mutu dan kualitas yang dihasilkan sehingga memberi kepuasan terhadap konsumen. PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang mendapat dukungan dari SDM yang merupakan tenaga ahli dan profesional, berpengalaman dibidangnya masing-masing.

4.1.2 Visi dan Misi

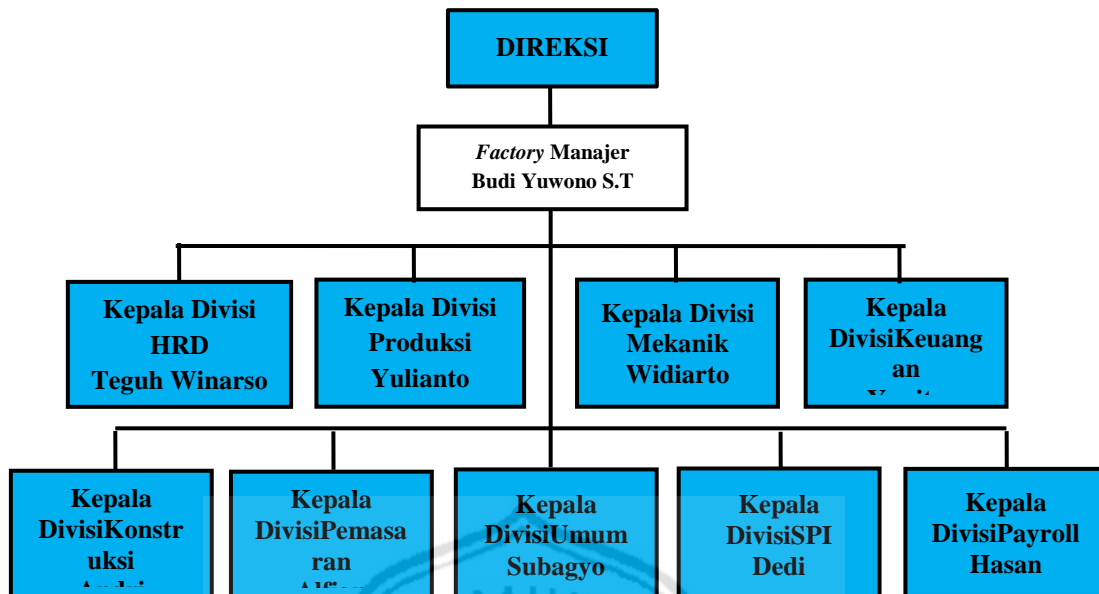
Visi dan Misi PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang adalah sebagai berikut:

1. Visi: Menjadi perusahaan pilihan dan pemimpin pasar dalam industri pengelolaan kayu.
2. Misi:
 - a. Menyediakan produk – produk terbaik hasil pengelolaan kayu.
 - b. Secara berkesinambungan menyediakan hasil produk yang berkualitas tinggi serta mengembangkan karyawan yang berkompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung terciptanya kinerja yang baik.

4.1.3 Struktur Organisasi

Suatu perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dalam melakukan aktivitas sehari - hari agar dapat teroganisir dan terlaksana dengan baik, maka diperlukan sebuah struktur organisasi. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan - hubungan diantara fungsi - fungsi, bagian - bagian dan tanggung jawab yang berbeda - beda dalam suatu organisasi. Struktur organisasi dapat menghindari kesalahan dan tanggung jawab terhadap atasan dan dapat menjalankan tugasnya masing - masing dengan baik.

Struktur organisasi pada PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang adalah Organisasi garis yaitu bentuk organisasi dimana rantai perintah jelas dan mengalir kebawah melalui tingkatan - tingkatan manajerial sehingga dengan jelas dapat terlihat bahwa setiap orang mempunyai hubungan - hubungan pelaporan hanya dengan satu atasan sehingga ada kesatuan perintah.



Gambar 4.1: Struktur Organisasi PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang
Sumber: PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang, 2018

Deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis mengenai gambaran suatu pekerjaan, kondisinya, dan hubungannya dengan bagian lain dalam organisasi. Berikut ini adalah fungsi dan tugas masing-masing jabatan pada PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang:

1. Direksi

- a. Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan perusahaan.
- b. Menentukan langkah-langkah untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c. Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada bawahan dalam melaksanakan operasi penjualan.
- d. Mengadakan rapat-rapat dalam memecahkan masalah.
- e. Bertanggung jawab atas semua karyawan yang berada di bawah kekuasaannya dan mengontrol semua aktivitas perusahaan.

2. *Factory Manager*

- a. Menjalankan tanggung jawab dari direksi perusahaan sesuai dengan standar etika dan hukum.

- b. Mewakili perusahaan, mengadakan perjanjian-perjanjian, merencanakan dan mengawasi pelaksanaan tugas personalia yang bekerja pada perusahaan.
- c. Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan.

3. Kepala Divisi HRD

- a. Mengurusi segala hal yang ada kaitannya dengan para karyawan yang meliputi tingkat kedisiplinan dan tingkat kehadiran.
- b. Melakukan evaluasi dan pengukuran terhadap tingkat kepuasan para karyawan dan mengidentifikasi area yang membutuhkan peningkatan.
- c. Menyiapkan para karyawan baru sebelum mulai melakukan pekerjaannya, dengan cara memberikan orientasi dan pengarahan awal.
- d. Mempertahankan struktur pembayaran kepada para karyawan yang perlu dilihat dari berbagai aspek.

4. Kepala Divisi Produksi

- a. Mengkoordinir dan mengawasi serta memberikan pengarahan kerja kepada setiap seksi dibawahnya untuk menjamin terlaksananya kesinambungan dalam proses produksi.
- b. Memonitor pelaksanaan rencana produksi agar dapat dicapai hasil produksi sesuai jadwal, volume, dan mutu yang ditetapkan.
- c. Bertanggung jawab atas pengendalian bahan baku dan efisiensi penggunaan tenaga kerja, mesin dan peralatan.
- d. Selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan setiap penanggung jawab dan karyawan dibawah tanggung jawabnya dengan memanfaatkan tenaga ahli yang didatangkan oleh perusahaan.

5. Kepala Divisi Mekanik

Bertanggung jawab atas perencanaan, pengkoordinasian, pengarahan dan pengawasan atas pelaksanaan kegiatan *maintenance*, *repair* mesin dan peralatan mekanik produksi.

6. Kepala Divisi Keuangan

- a. Melakukan analisis terhadap laporan keuangan dan laporan akuntansi manajemen perusahaan.
- b. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan bidang keuangan sesuai dengan target yang ditentukan.
- c. Mengkoordinasikan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP).
- d. Mengusulkan sistem dan prosedur akuntansi dan keuangan yang memadai untuk pengembangan sistem informasi & keuangan dan bentuk – bentuk pelaporan.
- e. Mengevaluasi dan menyampaikan laporan keuangan (neraca, laporan laba / rugi, laporan arus kas) yang *auditable* secara berkala beserta perinciannya (bulanan, triwulan maupun akhir tahun) sesuai dengan kebijakan akuntansi Direksi.
- f. Mengevaluasi kajian kelayakan investasi dalam surat-surat berharga, akuisisi, merger dan privatisasi.
- g. Mengevaluasi dan menyampaikan bahan-bahan laporan untuk Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) kepada Direksi.
- h. Melaporkan kinerja manajemen unit operasi terhadap anggaran dan standar biaya dan memberikan penjelasan disertai rekomendasi perbaikan yang diperlukan.
- i. Melaksanakan perencanaan dan pengendalian anggaran bulanan, triwulan dan tahunan.
- j. Memeriksa pengajuan Rencana Kebutuhan (RK) dan uang kas kecil (*petty cash*).
- k. Memberikan pertimbangan mengenai kebutuhan dana yang tidak tersedia alokasi anggarannya dan kebutuhan dana lain di luar anggaran
- l. Menghitung harga pokok dan mengusulkan penetapan tarif.
- m. Mengevaluasi rencana kebutuhan biaya operasional dan modal kerja serta rencana penerimaan dan pengeluaran Kas/Bank.
- n. Mengelola alat-alat pembayaran dan surat-surat berharga.

7. Kepala Divisi Konstruksi

- a. Bertanggung jawab untuk menghitung volume pekerjaan, menghitung waktu yang diperlukan untuk setiap pekerjaan.
- b. Menghitung jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk setiap jenis pekerjaan.

8. Kepala Divisi Pemasaran

- a. Memimpin seluruh jajaran Departemen Marketing sehingga tercipta tingkat efisiensi, efektivitas, dan produktivitas setinggi mungkin.
- b. Menciptakan, menumbuhkan, dan memelihara kerja sama yang baik dengan konsumen.
- c. Merumuskan target penjualan.
- d. Merumuskan standarharga jual dengan koordinasi bersama Direktur Operasional serta Departemen terkait.
- e. Menanggapi permasalahan terkait keluhan pelanggan jika tidak mampu ditangani oleh bawahan.
- f. Mengesahkan prosedur dan instruksi kerja di Departemen *Marketing*.
- g. Melakukan pengendalian terhadap rencana-rencana yang sudah disusun untuk menjamin bahwa sasaran yang ditetapkan dapat terwujud, misalnya: volume penjualan dan tingkat keuntungan.
- h. Melakukan langkah antisipatif dalam menghadapi penurunan order.
- i. Memberikan persetujuan kredit pelanggan dalam batas – batas yang wajar.

9. Kepala Divisi Umum

- a. Melakukan pembinaan urusan perlengkapan;
- b. Melakukan pembinaan urusan rumah tangga;
- c. Melakukan pembinaan urusan pengelolaan aset.
- d. Merencanakan rencana kerja dan program kerja sub bagian umum Perlengkapan dan aset;
- e. Membagi tugas dan memberikan petunjuk kepada karyawan agar melakukan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga tercapai efektifitas pelaksanaan tugas;
- f. Mengumpulkan bahan koordinasi pelaksanaan urusan rumah tangga;

- g. Mengumpulkan bahan koordinasi pembinaan dan pemberian bimbingan penyusunan analisa kebutuhan dan pengadaan;
- h. Menyusun laporan pelaksanaan tugas sub bagian umum dan perlengkapan.

10. Kepala Divisi Satuan Pengawasan Internal (SPI)

- a. Bertanggung jawab atas semua karyawan yang ada di perusahaan.
- b. Bertanggung jawab atas kualitas dan kuantitas barang yang dipasarkan diperusahaan.
- c. Membuat jadwal tugas karyawan.
- d. Melakukan pengecekan terhadap barang yang datang ke perusahaan, apakah barang tersebut sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

11. Kepala Divisi Payroll

- a. Membuat laporan bulanan gaji karyawan.
- b. Menangani permasalahan yang ada pada karyawan mengenai gaji.
- c. *Record* karyawan baru.
- d. Membuat laporan Jamsostek setiap bulan.

4.2Aspek Personalia

4.2.1 Jumlah Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama yang harus ada dalam suatu badan untuk menjalankan aktivitas-aktivitas yang ada di dalamnya. Bagi PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang paling utama dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Oleh karena itu, penempatan tenaga kerja harus sesuai dengan keahliannya masing-masing. Untuk melaksanakan tugas sehari-hari maka PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang terdiri dari:

Tabel 4.1:Jumlah Tenaga Kerja Perusahaan

No	Divisi Kerja	Jumlah Tenaga Kerja
1	Divisi produksi	68
2	Divisi mekanik	36
3	Divisi payrol	27
4	Divisi Konstruksi	24
5	Divisi keuangan	17
6	Divisi pemasaran	33
8	Divisi umum	19
9	Divisi sumber daya manusia	26
10	Divisi satuan pengawasan internal	17
	Jumlah Tenaga Kerja	267

Sumber: PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang, 2018

PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang merekrut karyawan dengan persyaratan tingkat pendidikan tertentu pada setiap posisi/jabatan. Tingkat pendidikan yang diikuti dengan kinerja dan status karyawan tetap dapat berfungsi sebagai promosi kenaikan jabatan karyawan.

4.2.2 Jam Kerja karyawan

Jam kerja yang berlaku pada PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang adalah sebagai berikut:

1. Jam kerja I : 07.00 – 12.00
2. Jam kerja II : 13.00 – 16.00

Sehari para karyawan bekerja rata-rata \pm 8 jam, dalam satu minggu bekerja selama 6 hari, sebulan \pm 24 hari kerja.

4.2.3 Sistem Penggajian karyawan

Sistem pengupahan yang terdapat pada PT. Galaxy Surya Panelindo adalah pembayaran upah dalam bentuk gaji pokok yang terdiri dari:

- a. Karyawan tetap, gaji pokok diberikan setiap bulan dengan besar gaji sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten) ditambah dengan uang masa kerja dan uang makan karyawan tersebut.
- b. Karyawan tidak tetap, gaji pokok diberikan setiap bulan dengan besar gaji sesuai dengan hasil kerja karyawan tersebut. Selain pemberian upah kerja,

perusahaan juga memberikan berbagai insentif dan fasilitas kepada para karyawan yaitu:

- 1) Memberikan THR (Tunjangan Hari Raya) setiap tahun kepada seluruh karyawan tetap yang besarnya tergantung pada performansi kerja dan lama kerja karyawan.
- 2) Fasilitas kerja Untuk menunjang kelancaran tugasnya, perusahaan juga menyediakan peralatan-peralatan yang dibutuhkan oleh seluruh karyawan baik karyawan tetap maupun tidak tetap untuk meningkatkan keselamatan kerja seperti sarung tangan, masker, sepatu boot, kaca mata pengaman dan sebagainya.
- 3) Adanya jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) Perusahaan memberikan asuransi keselamatan kerja berupa Jamsostek kepada karyawan tetap untuk melindungi karyawannya dari hal-hal yang tidak diinginkan.
- 4) Adanya jaminan kesehatan dan kesejahteraan untuk seluruh karyawan baik tetap maupun tidak tetap antara lain:
 - a) Cuti sakit
 - b) Cuti khusus, karena perkawinan atau musibah.

4.3 Aspek Produksi

4.3.1 Bahan Baku Dan Bahan Penolong

Bahan baku industri ini dimulai dengan membeli pohon-pohon buah yang dimiliki masyarakat sekitar yakni pohon Durian, Cempedak, Lamtoro (petai cina), Sengon, Jati super, Alban, Parembalang, Terap bunga, Terap batu, Mahoni, Kuini, Jati putih, Tulasan, Nangka, Cempedak, Jengkol, dan Kemiri. Apabila di daerah Lumajang tidak terdapat lagi pohon buah yang diinginkan ukurannya maka pemilik akan pergi ke daerah lainnya untuk mencari bahan baku tersebut misalnya daerah Tapal Kuda lainnya seperti Jember, Probolinggo, Banyuwangi, Bondowoso dan Situbondo. Untuk bahan penolongnya terdiri dari bahan kimia seperti untuk lem menggunakan urea resin atau *phenol-Formaldehyde*, sedangkan

untuk anti rayap dan nener menggunakan *Creosot*, *Carbolineum*, *Napthaline*, dan lain-lain.

4.3.2 Peralatan Produksi

Peralatan produksi merupakan salah satu faktor utama yang harus ada dalam suatu badan untuk menjalankan aktivitas-aktivitas yang ada di dalamnya. Adapun peralatan produksi yang dipakai adaah sebagai berikut:

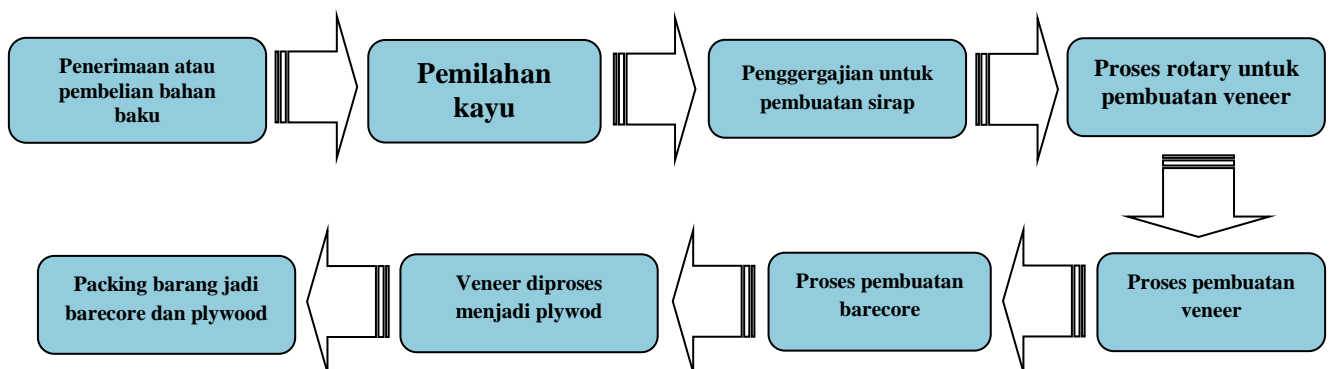
Tabel 4.2: Peralatan Produksi PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang

No.	Nama Mesin Dan Jumlah	Status Kepemilikan	Jumlah
1.	Gergaji / Bensaw	Milik sendiri	(5 unit)
2.	Rotary	Milik sendiri	(2 unit)
3.	Hot Press	Milik sendiri	(2 unit)
4.	Multi rip	Milik sendiri	(3 unit)
5.	Jumping	Milik sendiri	(2 unit)
6.	Press joint	Milik sendiri	(4 unit)
7.	Crosscut	Milik sendiri	(4 unit)
8.	Planer	Milik sendiri	(2 unit)
9.	Press	Milik sendiri	(5 unit)

Sumber: PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang Tahun 2018

4.3.3 Proses Produksi

Proses produksi yang ada pada PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang adalah bersifat terus-menerus, artinya proses produksi yang mengalir secara berurutan melalui beberapa tahap sampai barang jadi. Untuk lebih jelasnya proses ini dapat di lihat pada tabel proses produksi sebagai berikut:



Gambar 4.2: Proses Produksi PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang

Sumber: PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang 2018

4.4 Aspek Pemasaran

4.4.1 Daerah Pemasaran

Adapun daerah pemasaran dari PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang meliputi:

- a. Probolinggo
- b. Pasuruan
- c. Sidoarjo
- d. Surabaya
- e. Jakarta
- f. Cina
- g. Jepang

4.4.2 Saluran Distribusi

Saluran distribusi yang digunakan oleh PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang, yaitu saluran distribusi langsung dan saluran distribusi tidak langsung.

- a. Saluran distribusi langsung.

Produsen → Konsumen

- b. Saluran distribusi tidak langsung

Produsen → Agen → Konsumen

4.5 Jenis Data Untuk Kebutuhan Analisis

4.5.1 Tabulasi Diskriptif

Data diperoleh dari kuisisioner yang telah disebarakan kepadakaryawan PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang. Total kuisisioner yang disebarakan adalah 73 kuisisioner. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode *proportional sampling*. Dengan total kuisisioner yang terisi penuh dan kembali adalah 73 kuisisioner.

Tabel 4.3: Jumlah Kuesioner

No	Keterangan	Keterangan	Jumlah Kuesioner
1	Total kuesioner yang disebar	73	73
2	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	73
3	Kuesioner yang kembali tapi tidak terisi penuh	0	73
4	Kuesioner yang kembali terisi penuh	73	73

Sumber: Data Primer yang Diolah 2018 dan Lampiran 4

Responden penelitian ini adalah responden yang dilihat dari umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang. Responden diminta mengisi kuesioner mengenai kualitas kehidupan kerja, kepuasan kejadian disiplin kerjadan semangat kerja karyawan. Untuk responden yang kurang memahami pernyataan, peneliti membacakan pernyataan dalam kuesioner yang kemudian dijawab secara lisan oleh responden.

Tabel 4.4: Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah (Responden)	Persentase
1	a (20 – 25 tahun)	39	53,5%
2	b (26 – 30 tahun)	16	21,9%
3	c (31 – 35 tahun)	12	16,4%
4	d (> 36 tahun)	6	8,2%
	Total	73	100%

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden termuda adalah yang berumur 20 – 25 tahun berjumlah 39 responden atau 53,5% dan yang tertua adalah berumur > 36 tahun berjumlah 6 responden atau 8,2%. Jumlah responden terbanyak adalah responden berumur 20 – 25 tahun berjumlah 39 responden atau 53,5% dikarenakan pekerjaan pada perusahaan ini menuntut fisik yang prima. Hal ini dikarenakan pada usia tersebut biasanya karyawan sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup. Karyawan dengan usia tersebut biasanya sudah berada di level mahir dan bahkan beberapa sudah dipercaya untuk bekerja diluar pengawasan. Di usia yang tergolong produktif ini, perusahaan akan menguji *skill* atau kemampuanmu lebih mendalam. Semakin dewasa usia seseorang maka pengalaman yang diperoleh juga lebih banyak. Faktor pengalaman menjadi salah

satu faktor dalam menilai suatu budaya karena melalui pengalaman seseorang belajar untuk dapat menilai lingkungannya dengan lebih bijak. Seseorang dalam masa ini telah menunjukkan kestabilan yang bertambah bila dibandingkan dengan masa remaja awal, demikian pula dengan tingkah laku yang berhubungan dengan konsumsi. Umur juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pola pikir seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah belum berkeluarga, sehingga tingkat fokus pada pekerjaan tinggi.

Tabel 4.5: Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Umur	Jumlah (Responden)	Persentase
1	Laki-laki (1)	69	94,5%
2	Perempuan (2)	4	5,5%
Total		73	100%

Sumber:Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada perempuan. Jumlah karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih banyak karena kebanyakan jenis pekerjaan tergolong berat dan membutuhkan tenaga dan stamina. Hal ini disebabkan pekerjaan di PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang termasuk berat dan membutuhkan stamina yang kuat sehingga karyawan pria lebih banyak dipekerjakan. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan pria dibandingkan karyawan wanita, karena dalam proses operasional perusahaan lebih banyak membutuhkan karyawan laki-laki dari pada perempuan. Karyawan wanita cenderung ditempatkan di bagian operator mesin dan administrasi. Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa pada umumnya pada bagian kerja berat khususnya produksi sangat membutuhkan karyawan berjenis kelamin laki-laki untuk kategori pekerjaan berat.

Tabel 4.6: Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Responden)	Persentase
1	SD	5	6,8%
2	SMP	23	31,5%
3	SMA	34	46,6%
4	Diploma	3	4,1%
5	S1	8	11,0%
Total		73	100%

Sumber:Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terendah adalah SD berjumlah 5 responden atau 6,8%, pendidikan tertinggi adalah S1 berjumlah 8 responden atau 11,0%. Jumlah responden terbanyak adalah responden berijazah SMA berjumlah 34 responden atau 46,6% dikarenakan spesifikasi untuk menjadi karyawan baru adalah minimal ijazah SMA. PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang mempekerjakan karyawan dengan melihat kesesuaian potensi atau kemampuan yang dimiliki dengan bagian kerja yang akan diterima. PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang juga mengutamakan untuk mempekerjakan masyarakat sekitar lokasi usaha sehingga tingkat pendidikan bukanlah prioritas utama dalam merekrut karyawan. Selain itu, secara umum pekerjaan di perusahaan dapat dilakukan oleh banyak orang, kecuali untuk bagian manajerial. Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi tingkat pemahaman responden dalam mengisi kuisioner dan terhadap penilaian suatu budaya.

Tabel 4.7: Responden Menurut Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (Responden)	Persentase
1	a (1 – 5 tahun)	47	64,4%
2	b (> 5 tahun)	26	35,6%
	Total	73	100%

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1 sampai dengan lima tahun lebih banyak dikarenakan adalah mereka adalah responden yang masih baru bekerja untuk perusahaan. Karyawan yang telah lama bekerja di PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang memiliki penilaian yang berbeda terhadap budaya yang sesuai dengan PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang. Hal ini dikarenakan karyawan lama memiliki pengalaman kerja yang lebih lama dan lebih mengetahui akan kondisi perusahaan. Jika dibandingkan dengan karyawan lama, maka karyawan baru cenderung masih dalam tahap adaptasi terhadap lingkungan kerjanya. Masa kerja karyawan tidak ada yang melebihi delapan tahun karena PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang baru berdiri pada akhir tahun 2010.

4.5.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis ini dilakukan dengan merinci jawaban dari responden yang dikelompokkan dalam kategori dan skor serta bertujuan memperjelas gambaran terhadap kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan semangat kerja karyawan berdasarkan analisis deskriptif didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Kualitas Kehidupan Kerja

Dalam rangka mengungkap mengenai kualitas kehidupan kerjadigunakan 4 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui persentase jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.8: Frekuensi Pernyataan Responden terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Item	Jumlah Skor					Total Pernyataan
	SS	S	CS	TS	STS	
X1.1	16 (21,9%)	49 (67,1%)	8 (11,0%)	-	-	73 (100%)
X1.2	15 (20,5%)	49 (67,2%)	9 (12,3%)	-	-	73 (100%)
X1.3	15 (20,5%)	40 (54,8%)	18 (24,7%)	-	-	73 (100%)
X1.4	24 (32,9%)	39 (53,4%)	10 (13,7%)	-	-	73 (100%)
Rata-rata	17,5	44,3	11,3	-	-	73 (100%)

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan dari data frekuensi pernyataan di atas, diketahui bahwa secara umum responden setuju dengan pernyataan kualitas kehidupan kerja. Hal itu dapat dilihat dari pernyataan responden rata-rata menjawab pernyataan setuju sebanyak 44 orang dalam setiap item pernyataan. Pada pernyataan pertama, responden terbanyak menjawab pernyataan setuju berjumlah 49 orang atau 67,1% dan paling sedikit responden menjawab pernyataan cukup setuju berjumlah 8 orang atau 11%. Pernyataan kedua responden terbanyak menjawab pernyataan setuju berjumlah 49 orang atau 67,2% dan paling sedikit responden menjawab pernyataan cukup setuju berjumlah 9 orang atau 12,3%. Pernyataan ketiga responden terbanyak menjawab pernyataan setuju berjumlah 40 orang atau 54,8% dan paling sedikit responden

menjawab pernyataan sangat setuju berjumlah 15 orang atau 20,5%. Sedangkan pernyataan keempat responden terbanyak menjawab pernyataan setuju berjumlah 39 orang atau 53,4% dan paling sedikit responden menjawab pernyataan cukup setuju berjumlah 10 orang atau 13,7%.

Pendekatan kualitas kehidupan kerja berupaya memenuhi kebutuhan yang dirasakan penting bagi karyawan dengan memberikan perlakuan yang fair, adil, dan suportif; memberikan kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh; memberikan kesempatan untuk mewujudkan diri dan memberikan kesempatan untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka. Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan.

2. Kepuasan Kerja

Dalam rangka mengungkap kepuasan kerjadigunakan 4 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui persentase jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.9: Frekuensi Pernyataan Responden terhadap Kepuasan Kerja

Item	Jumlah Skor					Total Pernyataan
	SS	S	CS	TS	STS	
X2.1	19 (26,0%)	49 (67,2%)	5 (6,8%)	-	-	73 (100%)
X2.2	12 (16,4%)	55 (75,4%)	5 (6,8%)	1 (1,4%)	-	73 (100%)
X2.3	20 (27,4%)	42 (57,5%)	11 (15,1%)	-	-	73 (100%)
X2.4	21 (28,7%)	51 (69,9%)	1 (1,4%)	-	-	73 (100%)
Rata-rata	18	49,3	5,8	0,3	-	73 (100%)

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan dari data frekuensi pernyataan di atas, diketahui bahwa secara umum responden setuju dengan pernyataan kepuasan kerja. Hal itu dapat dilihat dari pernyataan responden rata-rata menjawab pernyataan setuju sebanyak 49 orang dalam setiap item pernyataan. Pada pernyataan pertama responden terbanyak menjawab pernyataan setuju berjumlah 49 orang atau 67,2% dan paling sedikit responden menjawab pernyataan cukup setuju berjumlah 5 orang atau 6,8%. Pernyataan kedua responden terbanyak menjawab pernyataan setuju berjumlah 55 orang atau 75,4% dan paling sedikit responden menjawab pernyataan cukup setuju berjumlah 5 orang atau 6,8%. Pernyataan ketiga responden terbanyak menjawab pernyataan setuju berjumlah 42 orang atau 57,5% dan paling sedikit responden menjawab pernyataan sangat setuju berjumlah 11 orang atau 15,1%. Pernyataan keempat responden terbanyak menjawab pernyataan setuju berjumlah 51 orang atau 69,9% dan paling sedikit responden menjawab pernyataan cukup setuju berjumlah 1 orang atau 1,4%.

Setiap karyawan tentu ingin mendapatkan kepuasan dalam melakukan setiap jenis pekerjaannya. Karena kepuasan dalam bekerja dapat memengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek

dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

3. Disiplin Kerja

Dalam rangka mengungkap disiplin kerjadigunakan 3 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui persentase jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.9: Frekuensi Pernyataan Responden terhadap Disiplin Kerja

Item	Jumlah Skor					Total Pernyataan
	SS	S	CS	TS	STS	
X3.1	21 (28,8%)	51 (39,9%)	1 (1,4%)	-	-	73 (100%)
X3.2	17 (23,3%)	54 (74,0%)	2 (2,7%)	-	-	73 (100%)
X3.3	23 (31,5%)	41 (56,2%)	8 (11,0%)	1 (1,4%)	-	73 (100%)
Rata-rata	20,3	48,6	3,6	0,3	-	73 (100%)

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan dari data frekuensi pernyataan di atas, diketahui bahwa secara umum responden setuju dengan pernyataan kualitas disiplin kerja. Hal itu dapat dilihat dari pernyataan responden rata-rata menjawab pernyataan setuju sebanyak 48 orang dalam setiap item pernyataan. Padapernyataan pertama responden terbanyak menjawab pernyataan setuju berjumlah 51 orang atau 39,9% dan paling sedikit responden menjawab pernyataan cukup setuju berjumlah 1 orang atau 1,4%. Pernyataan kedua responden terbanyak menjawab pernyataan setuju berjumlah 54 orang atau 74% dan paling sedikit responden menjawab pernyataan cukup setuju berjumlah 2 orang atau 2,7%. Pernyataan ketiga responden terbanyak menjawab pernyataan setuju berjumlah 41 orang atau 56,2% dan paling sedikit responden menjawab pernyataan tidak setuju berjumlah 1 orang atau 1,4%.

Disiplin yang baik pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan

keteladanan tertentu, yang harus dimulai sejak ada dalam lingkungan keluarga, mulai pada masa kanak-kanak dan terus tumbuh berkembang dan menjadikannya bentuk disiplin yang semakin kuat. Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh kantor atau instansi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja.

4. Semangat Kerja Karyawan

Dalam rangka mengungkap semangat kerja karyawan digunakan 3 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui persentase jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.11: Frekuensi Pernyataan Responden terhadap Semangat Kerja Karyawan

Item	Jumlah Skor					Total Pernyataan
	SS	S	CS	TS	STS	
Y.1	31 (42,5%)	42 (57,5%)	-	-	-	73 (100%)
Y.2	18 (24,7%)	54 (74,0%)	1 (1,4%)	-	-	73 (100%)
Y.3	20 (27,4%)	52 (71,2%)	1 (1,4%)	-	-	73 (100%)
Rata-rata	23	49,3	0,6	-	-	73 (100%)

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan dari data frekuensi pernyataan di atas, diketahui bahwa secara umum responden setuju dengan pernyataan semangat kerja. Hal itu dapat dilihat dari pernyataan responden rata-rata menjawab pernyataan setuju sebanyak 49 orang dalam setiap item pernyataan. Pada pernyataan pertama responden terbanyak menjawab pernyataan setuju berjumlah 42 orang atau 57,5% dan paling sedikit responden menjawab pernyataan sangat setuju berjumlah 31 orang atau 42,5%. Pernyataan kedua responden terbanyak menjawab pernyataan setuju berjumlah 54 orang atau 74% dan paling sedikit responden menjawab pernyataan cukup setuju

berjumlah 1 orang atau 1,4%. Pernyataan ketiga responden terbanyak menjawab pernyataan setuju berjumlah 52 orang atau 71,2% dan paling sedikit responden menjawab pernyataan tidak setuju berjumlah 1 orang atau 1,4%.

Seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan tentu mengharapkan sesuatu dari perusahaan tersebut. Sesuatu yang diharapkan karyawan bukan hanya sekedar upah atau gaji, akan tetapi juga hal-hal yang dapat memberikan jaminan kepada karyawan tersebut tentang semua kesinambungan pekerjaan dan kariernya. Tercapainya harapan karyawan tersebut akan meningkatkan semangat kerja. Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab.

4.6 Hasil Analisis Data

Untuk menjelaskan pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kejadian disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan, maka dilakukan melalui beberapa tahap sebagai berikut:

4.6.1 Pengujian Instrumen Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Data penelitian tidak bermanfaat apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliabilitas dan validitas yang tinggi. Uji kualitas data dilakukan menggunakan uji Validitas dengan *Korelasi Pearson* dan Uji realibilitas dengan *Cronbach Alpha*.

1. Pengujian Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel $(n-2)$ dan nilai

signifikansi $< 0,05$ (Ghozali, 2013). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.12: Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/Indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r tabel	Nilai sig	alpha	
	Kualitas Kehidupan Kerja					
1	X1.1	0,891	0,2303	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,904	0,2303	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,844	0,2303	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,725	0,2303	0,000	0,05	Valid
	Kepuasan Kerja					
1	X2.1	0,748	0,2303	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,758	0,2303	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,776	0,2303	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,452	0,2303	0,000	0,05	Valid
	Disiplin Kerja					
1	X3.1	0,803	0,2303	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,889	0,2303	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,837	0,2303	0,000	0,05	Valid
	Semangat Kerja Karyawan					
1	Y.1	0,749	0,2303	0,000	0,05	Valid
2	Y.2	0,863	0,2303	0,000	0,05	Valid
3	Y.3	0,865	0,2303	0,000	0,05	Valid

Sumber: Lampiran 6

Dari tabel 4.11 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

2. Pengujian Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.13: Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)	0,854	0,600	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X_2)	0,634	0,600	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X_3)	0,773	0,600	Reliabel
4	Semangat Kerja Karyawan (Y)	0,762	0,600	Reliabel

Sumber: Lampiran 7

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu di atas 0,600, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 22,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	2,955
2	Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)	0,237
3	Kepuasan Kerja (X_2)	0,191
4	Disiplin Kerja (X_3)	0,229

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.13, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,955 + 0,237X_1 + 0,191X_2 + 0,229X_3$$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja Karyawan

X_1 = Kualitas Kehidupan Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

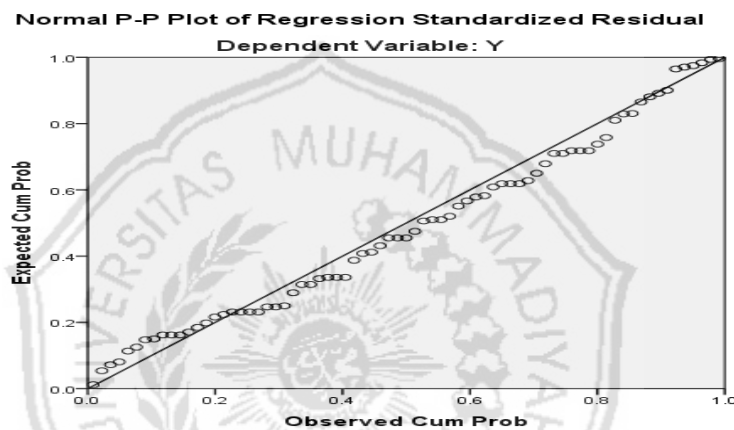
- a. Konstanta = 2,955 menunjukkan besaran semangat kerja karyawan 2,955 satuan pada saat kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerjasama dengan nol.
- b. $\beta_1 = 0,237$ artinya meningkatnya kualitas kehidupan kerja per satu satuan akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,237 satuan apabila kepuasan kerja, dan disiplin kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan yang berarti semakin baik kualitas kehidupan kerja akan berdampak pada semakin baik pula semangat kerja karyawan dengan asumsi kepuasan kerja, dan disiplin kerja konstan.
- c. $\beta_2 = 0,191$ artinya meningkatnya kepuasan kerja per satu satuan akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,191 satuan apabila kualitas kehidupan kerja, dan disiplin kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan yang berarti semakin baik kepuasan kerja akan berdampak pada semakin ringginya semangat kerja karyawan dengan asumsi kualitas kehidupan kerja, dan disiplin kerja konstan.
- d. $\beta_3 = 0,229$ artinya meningkatnya disiplin kerja per satu satuan akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,229 satuan apabila kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan yang berarti semakin tinggi disiplin kerja akan berdampak pada meningkatnya semangat kerja karyawan dengan asumsi kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja konstan.

4.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

1. Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Ketentuan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.3: Hasil Uji Normalitas
Sumber: Lampiran 8

Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Pengujian Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Faktor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Tabel 4.15: Hasil Uji Multikolinearitas

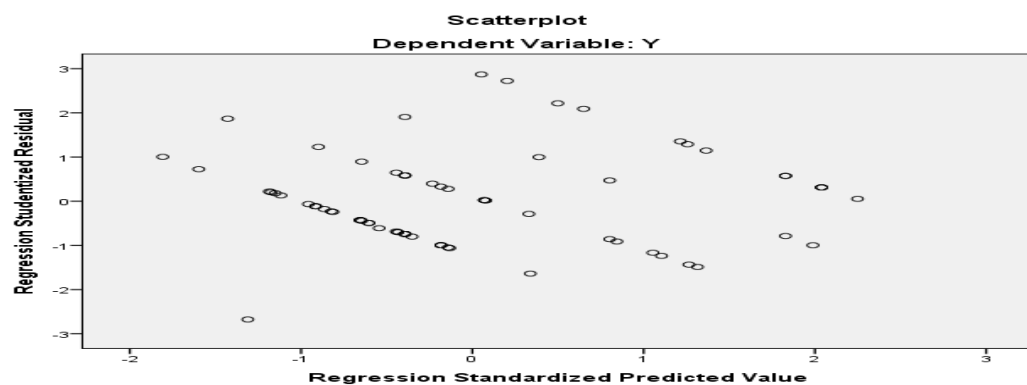
No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)	0,584	1,713
2	Kepuasan Kerja (X_2)	0,647	1,544
3	Disiplin Kerja (X_3)	0,710	1,409

Sumber: Lampiran 8

Dari tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Pengujian Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari *output* program SPSS versi 20, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat di simpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2013).



Gambar 4.4: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 8

Dari hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan ternyata titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

4.6.4 Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinieritas, heterokedastisitas dan normalitas. Pengujian hipotesis merupakan pembuktian statistik atas semua yang telah dihipotesiskan dalam penelitian bersarkan teori dan penelitian terdahulu. Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk mendeteksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi.

1. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik F_{hitung} dengan nilai statistik F_{tabel} dan taraf signifikansi (p -value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Nilai F_{tabel} didapatkan dari $df_2 = n - k$ (73-3) sama dengan 70. Dimana n adalah jumlah sampel dan k didapatkan dari $df_1 = k - 1$ (4 - 1). Jadi untuk melihat F_{tabel} caranya dengan melihat tabel F baris ke 70 yaitu 2,7355.

Tabel 4.16: Hasil Uji F

No	Kriteria		Keterangan
1	F_{hitung} (34,095)	F_{tabel} (2,7355)	Signifikan
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05)	Signifikan

Sumber: Lampiran 8 dan 9

Berdasar tabel 4.15 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,095 > 2,7355$) maka kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan terbukti kebenarannya (haditerima).

2. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Nilai t_{tabel} didapatkan dari $df = n - k$ ($73 - 4$) sama dengan 69. Dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel penelitian. Jadi untuk melihat t_{tabel} caranya dengan melihat tabel t baris ke 69 yaitu 1,6672.

Tabel 4.17: Hasil Uji t

No	Variabel	Item Uji		Keterangan
		Signifikansi Hitung	t_{hitung}	
1	Kualitas Kehidupan Kerja	0,000	4,172	Signifikan
2	Kepuasan Kerja	0,011	2,621	Signifikan
3	Disiplin Kerja	0,004	2,940	Signifikan

Sumber: Lampiran 8 dan 9

Dari tabel 4.16, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- Hasil uji kualitas kehidupan kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (4,172) > t_{tabel} (1,6672)$ yang berarti bahwa hipotesis kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan yang berarti semakin baik kualitas kehidupan kerja akan berdampak pada semakin tinggi semangat kerja karyawan.

- b. Hasil uji kepuasan kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,011 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,621) > t_{tabel} (1,6672)$ yang berarti bahwa hipotesis kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerjamempengaruhi semangat kerja karyawan yang berarti semakin baik kepuasan kerjaakan berdampak pada semakin tinggi semangat kerja karyawan.
- c. Hasil uji disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,004 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,940) > t_{tabel} (1,6672)$ yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerjamempengaruhi semangat kerja karyawan yang berarti semakin baik disiplin kerjaakan berdampak pada semakin tinggi semangat kerja karyawan.

4.6.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 4.18: Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,773
2	<i>R Square</i>	0,597
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,580

Sumber: Lampiran 8

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,580. Hal ini berarti 58,0% variasi variabel semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 0,420 atau 42,0% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi.

4.7 Pembahasan

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik keempat hipotesis yang diajukan mendukung teori dan hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (4,172) > t_{tabel} (1,6672)$ yang berarti hipotesis yang menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Artinya bahwa kualitas kehidupan kerja yang meliputi dapat mengembangkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki, dapat berkontribusi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan pekerjaan, merasa imbalan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan hidup dan standar pengupahan, dan merasa tempat kerja saat ini sudah kondusif berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Menurut Nanjundeswaraswamy (2013), kualitas kehidupan kerja mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak lingkungan kerja bagi orang-orang yang terlibat di dalamnya. Hal yang utama dari kualitas kehidupan kerja adalah dampaknya bagi individu tersebut yaitu pekerjaan dapat menyebabkan orang menjadi lebih baik bukan orang-orang dapat mengerjakan pekerjaan lebih baik. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi meliputi perasaan positif terhadap pekerjaannya karena suatu motivasi menunjukkan pekerjaan dan suatu keseimbangan yang baik antara kehidupan dan nilai-nilai pribadi serta terpenuhi kebutuhannya.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Fahmi (2013), Parmin (2014), Refiza (2016), Angelia (2016) dan Shanti (2016) yang menyatakan ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap semangat kerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

4.7.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,011 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,621) > t_{tabel} (1,6672)$ yang berarti hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Artinya bahwa kepuasan kerja yang meliputi mendapatkan kesempatan untuk belajar saat bekerja, merasa rekan kerja saya baik karena dapat mengerti kekurangan masing-masing, berkesempatan mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja untuk kenaikan jabatan, dan merasa bahwa atasan saya sangat mengayomi seluruh bawahannya dengan adil, berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Menurut Luthans (1998:243), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Rivai (2011), kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan dirasakan dan sebaliknya. Kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Adanya kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang melingkupi pada karyawan itu sendiri.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Handayani (2017) dan Sinamora (2015) yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

4.7.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,004 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,940) > t_{tabel} (1,6672)$ yang berarti hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan. Artinya bahwa disiplin kerja yang meliputi mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan perusahaan, patuh kepada jam kerja yang telah berlaku di perusahaan dan mampu mematuhi peraturan yang ditetapkan di perusahaan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012). Adapun disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma yang berlaku. Anwar (2009:129) menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi atau suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan atau ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Parmin (2014) yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

4.7.4 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$

(34,095>2,7355) dan taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan.

