PENGARUH KESEJAHTERAAN KERJA, KOMUNIKASI KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT DUA KELINCI DI KABUPATEN PATI

Oleh:

ANNIS HIDAYATUN NISA

201511017

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MURIA KUDUS

TAHUN 2019

PENGARUH KESEJAHTERAAN KERJA, KOMUNIKASI KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT DUA KELINCI DI KABUPATEN PATI

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan jenjang pendidikan
Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muria Kudus

Oleh:

ANNIS HIDAYATUN NISA

201511017

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MURIA KUDUS

TAHUN 2019

PENGARUH KESEJAHTERAAN KERJA, KOMUNIKASI KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT DUA KELINCI DI KABUPATEN PATI

Skripsi ini telah disetujui dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

Kudus, 22 Juli 2019

Mengetahui, Ketua Program Studi	Pembimbing I
Dina Lusianti, SE.MM.AAK. **NIDN. 0630098401**	**Dr. Supriyono, SE.MM.** **NIDN.0614037104**
Mengetahui, Dekan	Pembimbing II
Dr. H. Mochamad Edris, Drs.MM **NIDN. 0618066201**	**Agung Subono, SE.M.Si.** **NIDN. 0520017602**

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama **: ANNIS HIDAYATUN NISA**

NIM **: 201511017**

Program Studi **: Manajemen**

Judul Karya Tulis **: Pengaruh Kesejahteraan Kerja, Komunikasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati**

Menyatakan dengan sangat sesungguhnya bahwa karya tulis penelitian ini benar-benar saya kerjakan sendiri. Karya tulis ini bukan merupakan plagiarisme atau pencurian hasil karya tulis milik orang lain atau hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non material serta segala sesuatu kemungkinan lain yang pada hakekatnya bukan merupakan karya tulis saya sendiri secara orisinil dan otenik.

Jika ada persamaan atau meniru karya tulis orang lain dalam penelitian saya ini yang bertentangan dengan hal diatas, maka dari itu saya bersedia untuk tidak diberikan gelar sarjana dan diberikan ijazah dari Universitas Muria Kudus.

Kudus, 22 Juli 2019

Yang membuat pernyataan

Annis Hidayatun Nisa

201511017

MOTO DAN PERSEMBAHAN

"Waktu bagaikan pedang. Jika engkau tidak memanfaatkannya dengan baik (untuk memotong), maka ia akan memanfaatkanmu (dipotong)."

(HR. Muslim)

Skripsi ini saya persembahakan untuk kedua orang tuaku tersayang yaitu "Bapak Supriyadi dan Ibu Rubaiti" yang selalu mendoakanku dan menyemangatiku

ABSTRACT

INFLUENCE OF WORK WELFARE, WORK COMMUNICATION AND WORK FACILITIES FOR EMPLOYEES PT DUA KELINCI *IN* PATI

ANNIS HIDAYATUN NISA
2015-11-107

Pembimbing: 1. Dr. Supriyono, SE.MM
2. Agung Subono, SE.M.Si.

In this study, the background is a decrease in morale seen in the three variable factors, namely workplace welfare, work communication and work facilities at PT Dua Kelinci *so that the formulation can be taken in how employees can increase morale amid the phenomena of the state and productivity of the company the higher is based on work welfare, work communication and work facilities.*

The purpose of this study was to determine the effect of workplace welfare, work communication and work facilities on employee morale at PT Dua Kelinci *in* Pati *Regency. The number of samples used in the study were 240 respondents. The data analysis technique that makes data processing in research is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that simultaneously workplace welfare, work communication and work facilities have a positive and significant effect on employee morale. While partially workplace welfare, work communication and work facilities have a positive and significant effect on employee morale at* PT Dua Kelinci *in* Pati *Regency. The results of the study found that the most dominant factor influences the variable work morale, namely the work communication variable.*

Keywords: Work Spirit, Work Welfare, Work Communication, Work Facilities

ABSTRAK

PENGARUH KESEJAHTERAAN KERJA, KOMUNIKASI KERJA DAN FASILITAS KERJA PADA KARYAWAN PT DUA KELINCI DI KABUPATEN PATI

ANNIS HIDAYATUN NISA
2015-11-107

Pembimbing: 1. Dr. Supriyono, SE.MM
2. Agung Subono, SE.M.Si.

Dalam penelitian ini dilatarbelakangi dengan adanya penurunan semangat kerja yang dilihat pada ketiga faktor variabel yaitu kesejahteraan kerja, komunikasi kerja dan fasilitas kerja pada PT Dua Kelinci sehingga dapat diambil rumusan dalam penelitian ini bahwa bagaimana karyawan dapat meningkatkan semangat kerja di tengah fenomena keadaan dan produktivitas perusahaan yang semakin tinggi yang didasarkan pada kesejahteraan kerja, komunikasi kerja dan fasilitas kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan kerja, komunikasi kerja dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 240 responden. Teknik analisis data yang jadikan pengolahan data dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kesejahteraan kerja, komunikasi kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan secara parsial kesejahteraan kerja, komunikasi kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati. Hasil penelitian menemukan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel semangat kerja yaitu variabel komunikasi kerja.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Kesejahteraan Kerja, Komunikasi Kerja, Fasilitas Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT karena dengan rahmat, karunia, taufik dan hidayah-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Kesejahteraan Kerja, Komunikasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati", yang merupakan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Mochamad Edris, Drs.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.
2. Ibu Dina Lusianti, SE.,MM.,AAK selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.
3. Bapak Dr. Supriyono, SE.MM selaku dosen pembimbing pertama skripsi atas semua bimbingan, masukan dan arahan yang telah diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat dikerjakan dengan baik.
4. Bapak Agung Subono, SE.M.Si selaku dosen pembimbing kedua skripsi atas segala bimbingan, bantuan dan kritikan yang sudah diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan benar.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terutama untuk program studi manajemen yang telah memberikan ilmu kepada penulis.

6. Seluruh pihak PT Dua Kelinci yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian skripsi.
7. Kedua orang tua penulis, Supriyadi dan Rubaiti, yang selalu memberikan nasihat, kasih sayang dan doa serta perjuangannya yang telah diberikan kepada penulis hingga bisa sampai sekolah ke perguruan tinggi ini. Penulis berharap semoga bisa menjadi anak yang membanggakan.
8. Nenek saya tercinta, Supiah, terima kasih banyak yang sudah membesarkanku selama ini.
9. Sahabat ku yang seperjuangan Anita, Aden, Sheila, Ratna, Mega dan Dian terima kasih banyak yang selalu memabantuku dalam semua pengerjaan skripsi ini
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah dengan tulis dan ikhlas memberikan doa dan semangat sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Pada skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, maka dari itu segala kritikan dan saran yang dapat membangun dan memperbaiki penulisan skripsi ini serta semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Kudus, 22 Juli 2019

Penulis,

Annis Hidayatun Nisa
201511017

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL..... ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... v
ABSTRACT..... vi
ABSTRAKSI vii
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI..... x
DAFTAR TABEL..... xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN..... xvi
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Ruang Lingkup..... 10
1.2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian..... 10
1.2.2 Batasan Masalah/Variabel Penelitian..... 11
1.3 Rumusan Masalah 12
1.4 Tujuan Penelitian..... 13
1.5 Manfaat Penelitian..... 13
1.5.1 Bagi Mahasiswa..... 13
1.5.2 Bagi Lembaga Pendidikan..... 14
1.5.3 Bagi Perusahaan 14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Semangat Kerja..... 15
2.1.1 Pengertian Semangat Kerja..... 15
2.1.2 Pentingnya Semangat Kerja..... 18

2.1.3 Indikator Semangat Kerja..... 19
2.1.4 Faktor-Faktor Semangat Kerja..... 20
2.2 Kesejahteraan Kerja..... 21
2.2.1 Pengertian Kesejahteraan Kerja..... 21
2.2.2 Tujuan Kesejahteraan Kerja..... 23
2.2.3 Pengaruh Kesejahteraan Kerja..... 23
2.2.4 Indikator Kesejahteraan Kerja..... 25
2.2.5 Faktor-Faktor Kesejahteraan Kerja..... 25
2.3 Komunikasi Kerja..... 26
2.3.1 Pengertian Komunikasi Kerja..... 26
2.3.2 Fungsi Komunikasi Kerja..... 27
2.3.3 Proses Komunikasi Kerja..... 28
2.3.4 Arah Komunikasi Kerja..... 30
2.3.5 Pengaruh Komunikasi Kerja..... 33
2.3.6 Indikator Komunikasi Kerja..... 33
2.3.7 Faktor-Faktor Komunikasi Kerja..... 34
2.4 Fasilitas Kerja..... 35
2.4.1 Pengertian Fasilitas Kerja..... 35
2.4.2 Karakteristik Fasilitas Kerja..... 37
2.4.3 Jenis-Jenis Fasilitas Kerja..... 37
2.4.4 Indikator Fasilitas Kerja..... 38
2.4.5 Pengaruh Fasilitas Kerja..... 39
2.5 Penelitian Terdahulu..... 40
2.6 Kerangka Pemikiran Teoritis..... 49
2.7 Hipotesis..... 50
BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Rancangan Penelitian..... 52
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Penelitian..... 52
3.2.1 Variabel Penelitian..... 52
3.2.2 Definisi Penelitian..... 52
3.3 Jenis dan Sumber Data..... 56

3.3.1 Jenis Data..... 56
3.3.2 Sumber Data..... 56
3.4 Populasi dan Sampel..... 57
3.4.1 Populasi..... 57
3.4.2 Sampel..... 58
3.5 Pengumpulan Data..... 60
3.5.1 Kuesioner..... 60
3.5.2 Wawancara..... 62
3.6 Uji Instrumen Penelitian..... 62
3.6.1 Uji Validitas..... 62
3.6.2 Uji Reliabilitas..... 64
3.7 Pengolahan Data..... 64
3.8 Analisis Data..... 65
3.8.1 Analisis Kuantitatif 65
3.8.1.1 Analisis Regresi Linier Berganda..... 65
3.8.1.2 Koefisien Determinasi 66
3.8.1.3 Uji Hipotesis..... 66
3.8.1.3.1 Uji t (Parsial)..... 66
3.8.1.3.2 Uji F (Simultan)..... 67
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian..... 69
4.1.1 Sejarah PT Dua Kelinci..... 69
4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan PT Dua Kelinci..... 71
4.1.2.1 Visi..... 71
4.1.2.2 Misi..... 71
4.1.2.3 Tujuan..... 71
4.1.3 Struktur Organisasi PT Dua Kelinci..... 71
4.2 Instrumen Data..... 74
4.2.1 Uji Validitas..... 74
4.2.1.1 Variabel Kesejahteraan..... 74
4.2.1.2 Varibel Komunikasi..... 75

4.2.1.3 Variabel Fasilitas..... 75
4.2.1.4 Variabel Semangat..... 76
4.2.2 Uji Reliabilitas..... 76
4.3 Penyajian Data 77
4.3.1 Identitas Responden..... 77
4.3.1.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin..... 78
4.3.1.2 Karakteristik Responden Usia..... 78
4.3.1.3 Karakteristik Responden Jabatan..... 79
4.3.1.4 Karakteristik Responden Pendidikan..... 81
4.4 Analisis Data..... 82
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda..... 82
4.4.2 Koefisien Determinasi..... 83
4.4.3 Uji t (Parsial)..... 84
4.4.4 Uji F (Simultan)..... 87
4.5 Pembahasan..... 88
4.5.1 Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja..... 88
4.5.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja..... 89
4.5.3 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja..... 91
4.5.4 Pengaruh Kesajahteraan, Komunikasi dan Fasilitas Terhadap Semangat Kerja..... 93
BAB V PENUTUP
5.1 Kesimpulan..... 94
5.2 Saran..... 95
DAFTAR PUSTAKA..... 96
LAMPIRAN-LAMPIRAN..... 100

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	:	Data Absensi Karyawan/Variabel Semangat.....	3
Tabel 1.2	:	Data Pemberian Penghargaa/Variabel Kesejahteraan.....	4
Tabel 1.3	:	Data Komunikasi/Variabel Komunikasi.....	5
Tabel 1.4	:	Data Fasilitas/Variabel Fasilitas.....	7
Tabel 2.1	:	*Reseach Gap*.....	47
Tabel 3.1	:	Definisi Operasional.....	53
Tabel 3.2	:	Jumlah Sampel Berdasarkan Bagian Kerja/Jabatan.....	59
Tabel 4.1	:	Uji Validitas Variabel Kesejahteraan (X1).....	74
Tabel 4.2	:	Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2).....	75
Tabel 4.3	:	Uji Validitas Variabel Fasilitas (X3).....	75
Tabel 4.4	:	Uji Validitas Variabel Semangat (Y).....	76
Tabel 4.5	:	Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 4.6	:	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
Tabel 4.7	:	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	79
Tabel 4.8	:	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Kerja.....	80
Tabel 4.9	:	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	81
Tabel 4.10	:	Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
Tabel 4.11	:	Analisis Data Koefisien Determinasi (R^2).....	84
Tabel 4.12	:	Hasil Analisis Parsial.....	86
Tabel 4.13	:	Analisis Uji F (Simultan).....	87
Tabel 4.14	:	Hasil Analisis Berganda.....	88

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Teoritis..... 50

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT Dua Kelinci..... 73

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1	:	Kuesioner.....	99
Lampiran 2	:	Data Mentah Kuesioner.....	103
Lampiran 3	:	Data Identitas Responden.....	121
Lampiran 4	:	Hasil Uji Validitas.....	129
Lampiran 5	:	Hasil Uji Reliabilitas.....	134
Lampiran 6	:	Hasil Regresi Linier Berganda.....	143
Lampiran 7	:	Dokumentasi Surat Pemberian Izin Penelitian.....	146

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis faktor modal keberhasilan pada perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas baik dan mempunyai kemampuan khusus demi tercapainya tujuan perusahaan. Di era industri konglomerasi saat ini banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk meningkatkan keterampilan dari sumber daya manusia agar mampu bersaing dengan sumber daya manusia yang lainnya. Meskipun sekarang muncul berbagai alat teknologi yang canggih namun sumber daya manusia juga memiliki peran penting dalam pendukung keberhasilan suatu perusahaan. karena adanya teknologi yang canggih itu melainkan berasal dari sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan yang canggih pula.

Perhatian kepada sumber daya manusia berarti harus aktif dalam mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan menciptkan semangat kerja yang tinggi pada akhirnya akan menciptkan produktivitas. Selain itu dengan adanya semangat kerja yang tinggi para tenaga kerja akan selalu memberikan hasil kerjanya secara efektif dan efisien. Sehingga semua kegiatan perusahaan dapat memberikan kontribusi yang baik dan mempu melaksanakan tugas dengan optimal.

Dalam tercapainya semangat kerja karyawan yang baik pasti adanya beberapa faktor yang mempengaruhi dari semangat kerja tersebut, misalnya saja dari faktor kesejahteraan kerja karyawan, komunkasi kerja dan fasilitas

kerja karyawan. Ketiga faktor tersebut akan berkaitan dan memberikan kontribusi yang besar dalam rendah dan tingginya semangat kerja karyawan.

Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan orginasasi dan dapat meningkatkan semangat kerja pada orginisasi. Karena jika tingkat semangat kerja karyawan yang rendah pasti dalam menjalankan pekerjaan atau aktifitas perusahaan jadi tidak efisien. Maka dari itu melalui kesajahteraan kerja, komunikasi kerja dan fasilitas kerja karyawan yang baik pasti dapat meningkatkan semangat kerja yang baik pula. Menurut Davis (2010:105) semangat kerja adalah "suatu suasana kerja yang bersifat positif pada persusahaan dan dapat terungkap dalam sikap individual atau kelompok yang mendukung semua aspek kerja termasuk didalam ruang lingkungan kerja, kerjasama dengan orang lain secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan organisasi".

Berdasarkan hasil observasi yang saya lakukan pada PT Dua Kelinci bahwa terjadi permasalahan yang dihadapi yaitu turunnya semangat kerja dilihat dari ketiga faktor kesejahteraan, komunikasi dan fasilitas kerja. Adapun permasalahan dari semangat kerja yaitu adanya ketidakdisiplinnya karyawan dalam masuk kerja. Karyawan sering tidak hadir dalam bekerja dan mengakibatkan turunnya tingkat absensi karyawan. Maka dari itu dengan adanya masalah tersebut pasti akan mengakibatkan rendahnya semangat kerja karyawan yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Terkait dengan turunnya absensi atau kehadiran karyawan pada PT Dua Kelinci Kabupaten Pati, maka dalam penelitian ini peneliti akan menyoroti aspek

semangat kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan pada semangat kerja dapat dilihat data tingkat absensi karyawan atau kehadiran karyawan pada bagian produksi PT Dua Kelinci tahun 2014-2018 sebagai berikut ini.

Tabel 1.1

Data Absensi Karyawan atau Variabel Semangat Kerja

Devisi-Devisi Produksi PT Dua Kelinci Tahun 2014-2018

No.	Bagian-Bagian Produksi	Tahun	Jumlah Absensi (Average)	Persentase (%)
1.	Kacang Atom	2014-2018	10.400 orang	18,0
2.	Snack	2014-2018	9.400 orang	14,3
3.	Krip-Krip	2014-2018	9.200 orang	12,2
4.	Biji-Bijian	2014-2018	6.700 orang	11,4
5.	Kacang Goreng	2014-2018	6.400 orang	10,6
6.	Kacang Oven	2014-2018	7.900 orang	13,1
7.	Wafer	2014-2018	5.900 orang	11,2
8.	Tortilla	2014-2018	5.700 orang	9,9
9.	Non Produksi	2014-2018	5.100 orang	9,4

Sumber: PT Dua Kelinci

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa absensi karyawan pada PT Dua Kelinci mulai tahun 2014-2018 mengalami penurunan pada setiap devisi produksi. Yaitu pada devisi atau bagian produksi kacang atom jumlah absensi karyawan sebanyak 10.400 orang dengan persentase rata-rata 18,0%, pada devisi snack jumlah absensi sebesar 9.400 orang dengan persentase 14,3%, selain itu bagian produksi krip-krip rata-rata absensi karyawan sejumlah 9.200 orang dengan persentase 12,2%, devisi biji-bijian sebanyak 6.700 orang dengan persentase 11,4%, untuk devisi kacang goreng jumlah absensi karyawan sebanyak 6.400 orang dengan persentase 10,6%, devisi kacang oven sejumlah 7.900 orang dengan persentase 13,1%, wafer jumlah absensi

karyawan 5.900 orang dengan persentase 11,2%, devisi tortilla sebanyak 5.700 orang dengan persentase 9,9% dan devisi non produksi sebanyak 5.100 orang dengan persentase 9,4%.

Selain itu permasalahan pada PT Dua Kelinci untuk faktor kesejahteraan kerja yaitu rendahnya kesejahteraan kerja karyawan pada pemberian penghargaan kerja karyawan yang kurang memadai. Masih banyak karyawan berprestasi yang dibiarkan saja tanpa diberikan penghargaan oleh perusahaan karena kurangnya perhatian dari pihak perusahaan. dibawah ini disajikan data tentang rendahnya pemberian penghargaan dilihat dari faktor kesejahteraan kerja pada tahun 2014-2018 pada devisi-devisi produksi.

Tabel 1.2

Data Pemberian Penghargaan Karyawan atau Variabel Kesejahteraan

Devisi-Devisi Produksi PT Dua Kelinci Tahun 2014-2018

No.	Bagian-Bagian Produksi	Tahun	Jumlah Pemberian Penghargaan (Average)
1.	Kacang Atom	2014-2018	50 orang
2.	Snack	2014-2018	42 orang
3.	Krip-Krip	2014-2018	38 orang
4.	Biji-Bijian	2014-2018	36 orang
5.	Kacang Goreng	2014-2018	34 orang
6.	Kacang Oven	2014-2018	28 orang
7.	Wafer	2014-2018	25 orang
8.	Tortilla	2014-2018	22 orang
9.	Non Produksi	2014-2018	19 orang

Sumber: PT Dua Kelinci

Dapat dilihat dari tabel diatas tersebut bahwa pada devisi kacang atom tahun 2014-2018 jumlah pemberian penghargaan hanya sebanyak 50 orang,

devisi snack tahun 2014-2018 sebanyak 42 orang, devisi krip-krip pada tahun 2014-2018 sebanyak 38 orang, devisi biji-bijian sebanyak 36 orang, devisi kacang goreng tahun 2014-2018 sebanyak 34 orang, selain itu devisi kacang oven sebanyak 28 orang, devisi wafer sebanyak 25 orang, devisi tortilla sebanyak 22 orang dan devisi non produksi sebanyak 19 orang. Maka diketahi bahwa pemberian penghargaan karyawan pada PT Dua Kelinci setiap devisi mengalami penurunan dari tahun 2014-2018.

Kemudian untuk faktor komunikasi masih terjadinya kesalahpahaman dalam penyampaian informasi atau berkomunikasi antara atasan dan bawahan dari hasil wawancara permasalahan tersebut dapat terjadi karena kurangnya alat-alat komunikasi yang efektif dan bisa jadi ketidakpahaman karyawan dalam penyampaian informasi dari pimpinannya. Dengan permasalahan diatas dapat dibuktikan dengan data komunikasi pada penggunaan alat-alat komunikasi yang digunakan pada PT Dua Kelinci pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3

Data Komunikasi atau Variabel Komunikasi

Devisi-Devisi Produksi PT Dua Kelinci Tahun 2014-2018

No.	Bagian-Bagian Produksi	Alat-Alat Komunikasi yang Digunakan			Jumlah		
		Telepon	Handy Talky (HT)	Intercom	TLP	HT	Intercom
1.	Kacang Atom	Ada	Ada	Ada	2	2	1
2.	Snack	Ada	Ada	Ada	2	2	1
3.	Krip-Krip	Ada	Ada	Ada	1	1	1
4.	Biji-Bijian	Ada	Ada	Ada	2	1	1
5.	Kacang Goreng	Ada	Ada	Ada	3	3	1

6.	Kacang Oven	Ada	Ada	Ada	2	2	1
7.	Wafer	Ada	Ada	Ada	4	5	1
8.	Tortilla	Ada	Ada	Ada	1	1	1
9.	Non Produksi	Ada	Ada	Ada	1	1	1

Sumber: PT Dua Kelinci

dari tabel diatas dilihat bahwa penggunaan atau penyampain informasi karyawan pada PT Dua Kelinci dilihat dari alat-alat komunikasi yang digunakan yaitu ada 3 macam alat komunikasi pada setiap devisi produksi. Pada devisi kacang atom alat komunikasi yang digunakan yaitu telepon dengan jumlah 2, HT 2 dan intercom 3. Selain itu pada devisi snack alat komunikasi yang digunakan telepon dengan jumlah 2, HT 2 dan intercom 1, devisi krip-krip jumlah telepon sebanyak 1, HT 1 dan intercom 1, devisi biji-bijian telepon jumlahnya 2, HT 1 dan intercom 1, devisi kacang goreng telepon 3, HT 3 dan intercom 1, devisi kacang oven telepon 2, HT 2 dan intercom 1, devisi wafer jumlah telepon 4, HT 5 dan intercom 1, devisi tortilla jumlah telepon 1, HT 1 dan intercom 1 serta devisi non produksi jumlah telepon 1, HT 1 dan intercom 1. Jadi dapat disimpulkan bahwa PT Dua Kelinci hanya menggunakan ketiga alat komunikasi dalam melakukan penyampain informasi pada karyawan atau perusahaan.

Untuk variabel fasilitas kerja permasalahannya pemberian fasilitas kerja yang kurang lengkap mulai dari perlengkapan dan peralatan kerja karyawan. Dengan adanya pemberian fasilitas kerja yang tidak memenuhi pasti dalam melakukan produktivitas kerja dapat membahayakan karyawan atau tidak memberikan kenyaman pada karyawan. Adapun data fasilitas kerja pada PT Dua Kelinci yaitu sebagi berikut ini.

Tabel 1.4

Data fasilitas atau Variabel Fasilitas

Pada PT Dua Kelinci tahun 2014-2018

No.	Fasilitas	Tahun	Keterangan (Ada/Tidak)	Jumlah
1.	Komputer	2014-2018	Ada	150 unit
2.	Telepon Kantor	2014-2018	Ada	50 unit
3.	AC	2014-2018	Ada	85 unit
4.	Sepeda	2014-2018	Ada	25 unit
5.	Fingerprint	2014-2018	Ada	5 unit
6.	Kompresor	2014-2018	Ada	5 unit
7.	Kantin	2014-2018	Ada	2 kantin
8.	Musholla	2014-2018	Ada	1 Mushola
9.	Toilet	2014-2018	Ada	6 Toilet
10.	Taman	2014-2018	Ada	1 taman
11.	Pos Satpam	2014-2018	Ada	1 Pos
12.	Area Parkir	2014-2018	Ada	1 Area (didepan perusahaan)
13.	Air Minum	2014-2018	Ada	10 unit
14.	ATM	2014-2018	Ada	4 ATM
15.	Poliklinik	2014-2018	Ada	1 ruang
16.	Koperasi	2014-2018	Ada	1 ruang
17.	Loker	2014-2018	Ada	50 unit
18.	Topi	2014-2018	Ada	Seluruh Karyawan
19.	Masker	2014-2018	Ada	Seluruh Karyawan
20.	Id Card	2014-2018	Ada	Seluruh Karyawan
21.	Sarung Tangan	2014-2018	Tidak Ada	-
22.	Kaca Mata	2014-2018	Tidak Ada	-

Sumber: PT Dua Kelinci

Dapat dilihat dari tabel diatas yaitu data fasilitas-fasilitas kerja yang berikan oleh perusahaan kepada karyawan PT Dua Kelinci. Disimpulkan

bahwa pemberian fasilitas kerja untuk bekerja atau terutama pada bagian produksi hanya menggunakan masker dan topi saja. Untuk sarung tangan dan kaca mata tidak diberikan oleh perusahaan. Serta diatas beberapa fasilitas kerja dengan jumlah yang terbatas dengan perusahaan yang cukup besar dan maju menurut saya kurang fleksibel. Itulah beberapa permasalaah yang terjadi pada PT Dua Kelinci dilihat dari variabel dependen semangat kerja dan variabel independen yaitu kesejahteraan kerja, komunikasi kerja dan fasilitas kerja.

Ishak (2012:202), menerangkan bahwa: kesejahteraan terbagi menjadi dua, yaitu kejesahteraan langsung dan kesejahteraan tidak langsung. Kesejahteraan langsung merupakan penghargaan yang diberikan berupa gaji dna upah yang dibayar secara tetap berdasarkan jangka waktu yang tetap serta pemberian insentif yang diberikan untuk memberikan dorongan karyawan supaya produktivitas kerjanya tinggi dan sifatnya berubah. Sedangkan kesejahteraan tidak langsung yaitu memberikan keuntungan/manfaat yang lain kepada pekerja selain gaji atau upah dan bonus yang dapat berupa barang atau tunjangan.

Kesejahteraan kerja merupakan hal terpenting dalam peningkatan semangat kerja karyawan. Dengan pemberian gaji atau insentif yang lebih untuk karyawan maka karyawan akan berfikir lebih logis dan bertindak secara fleksibel. Karena mereka telah diberikan kesejahteraan yang baik dan nyaman serta pastinya membuat dirinya betah untuk bekerja di suatu perusahaan. Bahkan karyawan rela untuk selalu terus meningkatkan kinerjanya untuk

menghasilkan suatu semangat kerja yang tinggi. Sehingga karyawan akan mempunyai inisiatif berfikir sendiri untuk selalu memberikan yang terbaik buat perusahaan. namun sebaliknya jika kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh perusahaan rendah pasti akan terjadi penurunan semangat kerja karyawan yang drastis.

Karyawan akan berfikir seperti tidak dihargai dan tidak diberikan kenyamanan dalam bekerja. Bahkan karyawan akan bermalas-malasan sehingga terjadinya penurunan produktivitas kerja, selian itu juga pasti karyawan akan mempunyai rencana atau fikiran untuk keluar dari perusahaan tersebut. Selain karena kesejahteraan kerja, semangat kerja karyawan yang menurun disebabkan juga oleh komunikasi kerja. Everett M.Rogers (Hafied Cangara, 2002) menyampaikan bahwa komunikasi adalah "proses suatu ide atau pikiran yang dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka". Sebagai terjalinnya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan serta keselarasan dalam berinteraksi komunikasi harus dapat berjalan dengan baik. Karena dengan adanya komunikasi yang baik terjalinnya kerja sama antara karyawan dan atas akan terjadi secara efisien. Bahkan karyawan juga akan senang selalu ada hubungan atau komunikasi dengan karyawannya dalam aktivitas pekerjaan perusahaan maupun kepentingan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah fasilitas kerja karyawan. Menurut Ahyari (2006:128) yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah "segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang

ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan karyawan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Islam memandang bahwa fasilitas kerja adalah pemberian penuh hak-hak dan keperluan yang diberikan atasan demi tercapainya kesejahteraan para karyawannya.

Demi tercapainya kenyamanan kerja yang dapat dilakukan salah satunya dengan memberikan fasilitas kerja yang baik terhadap karyawan. Sehingga timbul kesenangan tersendiri bagi karyawannya dan pastinya akan menjadikan semangat kerja yang baik. Berdasarkan latar belakang yang telah diiuraikan diatas, saya tertarik untuk meneliti secara dalam sehingga saya memutuskan untuk mengambil judul penelitian yaitu, "pengaruh kesejahteraan kerja, komunikasi kera dan fasilitas kerja karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati.

1.2 Ruang Lingkup

Dalam ruang lingkup diperlukan adanya batasan penelitian seperti batasan lokasi, waktu, dan variabel-variabel yang akan di teliti. Hal ini sangat diperlukan supaya penelitian tidak keluar dari objek yang diteliti dan akan sangat berguna bagi para pemula (Hamid,2010). Dalam ruang lingkup penelitian ini akan Saya jelaskan batasan penelitian mulai dari lokasi, waktu, variabel dan penentuan batasan penelitian.

1.2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Dua Kelinci Kabupaten Pati bagian produksi. Saya mengambil objek ini dikarenakan PT Dua Kelinci merupakan perusahaan manufaktur yang ada di Kota

Pati yang sudah maju dan memiliki banyak SDM yang besar. Selain itu PT Dua Kelinci memiliki banyak prestasi yang diraihnya misalnya, menjadi perusahaan atau produsen salah satu makanan terintergrasi di Indonesia.Untuk waktu penelitian yaitu selama 2 bulan mulai dari bulan Desember 2018 -Januari 2019.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini pembatasan penelitian diambil pada karyawan PT Dua Kelinci bagian Devisi Kacang Atom atau bagian Produksi Kacang Atom. Karena dalam PT Dua Kelinci mempunyai banyak bagian Devisi mulai dari Devisi Kacang Atom yang jumlah karyawannya sebanyak 600 orang, Devisi Snack jumlah karyawannya 747 orang, Devisi Krip-Krip jumlah karyawannya 43 orang, Devisi Biji-Bijian jumlah karyawannya 952 orang, Devisi Kacang Goreng jumlah karyawannya 938 orang, Devisi Kacang Oven jumlah karyawannya 42 orang, Devisi Wafer jumlah karyawannya 1.462 orang, Devisi Tortilla jumlah karyawannya 175 orang dan Devisi Umum Non Produksi jumlah karyawannya 1.145 orang.

Jadi dalam penelitian ini batasan masalah Saya ambil dari karyawan PT Dua Kelinci bagian Devisi atau Produksi Kacang Atom dengan jumlah karyawan 600 Orang. Dengan dilakukan beberapa pembatasan masalah supaya dalam pembahasan dapat berfokus pada tujuannya serta dapat menghasilkan suatu data yang signifikan.

Selain itu dengan adanya batasan masalah penellitian ini dapat mengetahui hasil dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu bahwa ruang lingkup penelitian ini menganalisa pengaruh kesejahteraan kerja, komunikasi kerja dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati.

1.3 Perumusan Masalah

Dalam hasil observasi saya pada PT Dua Kelinci ditemukan adanya masalah pada variabel semangat kerja yaitu pada faktor kesejateraan kerja, komunikasi kerja dan fasilitas kerja. Masalah dari semangat kerja turunnya kehadiran kerja karyawan, untuk kesejateraan kerja rendahnya pemberian penghargaan karyawan berprestasi, selain itu untuk komunikasi kerja masih terjadinya kesalahpahaman penyampaian informasi antara atasan dan bawahan serta untuk fasilitas kerja kurangnya pemberian perlengkapan dan peralatan kerja karyawan. Maka dari itu dalam penelitian ini diambil rumusan masalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kesejahteraan kerja, komunikasi kerja dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dua Kelinci. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kesejahteraan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Dua Kelinci?
2. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Dua Kelinci?

3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Dua Kelinci?
4. Apakah kesejahteraan kerja, komunikasi kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT Dua kelinci?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Dua Kelinci.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Dua Kelinci.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadp semangat kerja karyawan PT Dua Kelinci.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan kesejahteraan kerja, komunikasi kerja, dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Dua Kelinci.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Mahasiswa

1. Mahasiswa dapat memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang akan membuka pola pikir yang lebih luas mengenai disiplin ilmu yang ditekuni selama ini.
2. Mahasiswa dapat menyelesaikan tugas akhir perkuliahan skripsi yang merupakan salah satu syarat menyelesaikan studi pada program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

3. Mahasiswa dapat menjadikan penelitian sebagai bahan referensi.

1.5.2 Bagi Lembaga Pendidikan (Universitas Muria Kudus)

1. Dapat menambah referensi lapangan pekerjaan untuk lulusan-lulusan Universitas Muria Kudus dan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pembinaan dan pengembangan Universitas Muria Kudus yang lebih baik lagi.

1.5.3 Bagi Perusahaan

1. Dapat menjalin hubungan baik antara PT Dua Kelinci, Universitas Muria Kudus dan mahasiswa peneliti.
2. Sebagai salah satu sarana pengenalan *company profile* dan salah satu bentuk *Corporate Social Responsibility* antara PT Dua Kelinci dengan masyarakat secara umum dan Universitas Muria Kudus.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Semangat Kerja

2.1.1 Pengertian Semangat Kerja

Morale (moril kerja) merupakan istilah yang digunakan secara luas, namun tidak memiliki rumusan yang jelas. Ada beberapa orang yang belum yakin dalam penggunaan istilah ini, tapi rata-rata dari mereka mengemukakan bahwa sukar mendiskripsikan apa itu arti semangat kerja bila dihubungan dengan perangai.

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materil. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dari penggambaran semangat kerja di atas ada beberapa pengertian semangat kerja yang diungkapan oleh beberapa ahli, diantaranya yaitu, menurut Hariyanti (2005:155) semangat kerja adalah sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Selain itu menurut Hasibuan (2009:94), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja juga dikemukakan oleh Halsay (2003:305) yang mengatakan bahwa: semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan.

Semangat kerja adalah kesepakatan kelompok dari satu pikiran dengan pikiran yang lain yang timbul dari individu seseorang atau kelompok orang dengan tujuan untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan (Danim, 2004:48). Kemudian menurut Syukria (2004:30), berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang di tetapkan oleh perusahaan.

Pengertian lain yang diberikan oleh (Hasibuan, 2005:158) dimana semangat kerja adalah kemauan dan kesenangan yang

mendalam dilakukan. Selain itu menurut Moekijat (2007:130) yang dikutip dari Alexander Leighten mengungkapkan arti semangat kerja sebagai berikut ini. Semangat atau moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. ”Bekerja sama, menekankan dengan tegas hakikat saling hubungan dari satu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerjasama. Dengan “giat dan konsekuen, menunjukkan cara untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama. “Tujuan bersama, menjelaskan bahwa tujuannya adalah suatu hal yang mereka semua menginginkannya.

Semangat menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Apabila pada pekerja nampaknya merasa senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas pokok serta ramah tamah satu sama lain, maka mereka dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Tetapi apabila mereka nampak tidak puas, cepat marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis maka dapat dikatakan adanya semangat yang rendah Moekijat (2007:135).

Jadi dari pengertian beberapa ahli diatas untuk definisi dari semangat kerja dapat disimpulakan bahwa semangat kerja adalah suatu aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh satu orang/lebih secara

sungguh-sungguh untuk menghasilkan apa yang mereka inginkan bersama sehingga terciptanya suatu hasil yang memuaskan.

2.1.2 Pentingnya Semangat Kerja

Dibawah ini ada beberapa penjelasan mengapa semangat kerja itu dipentingkan oleh perusahaan. alasan-alasan tersebut diungkapkan oleh (Tohardi, 2002: 425).

1. Bila adanya semangat kerja yang tinggi dari tenaga kerja maka pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dapat dituntaskan pada waktu yang lebih singkat atau cepat.
2. Apabila dengan semangat kerja yang penuh, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak masuk kerja karena malas kerja.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi dapat memperoleh laba dari sudut angka kerusakan, karena dapat diketahui bahwa semakin karyawan tidak puas untuk bekerja, semakin tidak semangat kerja pula karyawan tersebut sehingga akan mengakibatkan tingkat kerusakan yang besar.
4. Selain itu jika ada semangat kerja yang tinggi, otomatis dapat membuat karyawan lebih nyaman (betah) dalam bekerja, dengan begitu kemungkinan kecil karyawan itu akan pindah bekerja atau melakukan perpindahan kerja dan memutuskan untuk menetap bekerja di perusahaan tersebut.

5. Yang terakhir dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat meminimalkan angka kecelakaan dan kejadian yang diharapkan, karena bila pekerja yang mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti sesuai dengan tata cara kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.

2.1.3 Indikator Semangat Kerja

Menurut Lateriner yang dikutip oleh Tohardi (2012:431), menyampaikan bahwa indikator-indikator dari semangat kerja dapat diukur dengan beberapa cara dibawah ini.

1) Kebanggaan pekerja akan pekerjaanya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik.
2) Sikap terhadap pimpinan dalam menerapkan peraturan-peraturan perusahaan.
3) Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya.
4) Kesadaran akan tanggungjawabnya terhadap pekerjaannya.

Tohardi (2012:431) juga menyampaikan bahwa ada 5 tindakan tegas dari pihak pimpinan untuk mendapatkan semangat kerja, yaitu sebagai berikut.

1) Memberi tahu kepada setiap pekerja bagaimana keadaanya.
2) Tentang perubaha-peruabahan yang akan mempengaruhi diri mereka.
3) Menggunakan kemampuan tiap orang dengan sebaik-baiknya sesuai cara penempatan karyawan dalam melakukan aturan-aturan

kerja secara adil.

4) Menjaga jangan sampai hati pimpinan tertarik untuk menggunakan kekuasaan sewenang-wenang.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Handoko (1996:251) menyampaikan pendapat bahwa ada beberpa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu:

1. Komunikasi

   Merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan berkomunikasi manusia saling berhubungan satu dengan yang lain baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dimanapun mereka berada sehingga memudahkan mereka dalam penyampain informasi.

2. Motivasi

   Keahlian seorang manajer dalam memberikan motivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya yang akan menentukan efektifitas manajer yaitu dengan cara bagaimana manajer tersebut dapat mendorong para karyawannya supaya pelaksanaan kegiatan dan kepuasan kerja mereka meningkat sehingga menciptakan suatu prestasi kerja.

3. Lingkungan kerja

   Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi para tenaga kerja untuk dapat bekerja baik tanpa adanya hal sesuatu yang dapat mengakibatkan karyawan menjadi tidak bergairah atau tidak semangat dalam bekerja. Ada pula dari

hal tersebut yang berperan aktif dalam menciptakan semangat kerja adalah keadaan kerja yang mendukung, karena karyawan akan sangat peduli dengan lingkungan kerjanya baik untuk kenyaman pribadi maupun untuk tujuan yang baik.

2.2 Kesejahteraan Kerja

2.2.1 Pengertian Kesejahteraan Kerja

Menurut Ishak (2012:202) membagi kesejahteraan menjadi dua yaitu kejesahteraan langsung dan kesejahteraan tidak langsung. Kesejahteraan langsung merupakan penghargaan yang diberikan berupa gaji dna upah yang dibayar secara tetap berdasarkan jangka waktu yang tetap serta pemberian insentif yang diberikan untuk memberikan dorongan karyawan supaya produktivitas kerjanya tinggi dan sifatnya berubah. Sedangkan kesejahteraan tidak langsung yaitu memberikan keuntungan/manfaat yang lain kepada pekerja selain gaji/upah dan bonus yang dapat berupa barang atau tunjangan.

Sedangkan Malayu S.P.Hasibuan mengemukakan, kesejahteraan merupakan balasa jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan perusahaan berdasarkan kebijaksanan. Dari definisi tersebut tujuannya untuk dapat mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan supaya produktivitasnya meningkat lagi. Kesejahteraan yaitu dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih besar kepada karyawannya. Intinya berguna untuk pembayarannya jika mereka ada yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan,

pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun. Pentingnya program kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal lain dikemukakan oleh ahli ahli Hasibuan (2001:182) adalah: "pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga *labour turnover relative* rendah". Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan para karyawan akan lebih berdisiplin. Menurut I.G. Wursanto (1985:165) menyatakan bahwa: kesejahteraan sosial atau jaminan sosial bentuk pemberian penghasil baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk *non* materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk selama masa pengabdiannya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun *non* materi kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan.

Sedangkan menurut penulis dari beberapa pendapat para ahli tentang pengertian kesejahteraan dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan kerja merupakan pemberian bonus atau insentif dari organisasi kepada para karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dalam aktivitas perusahaan yang dapat bermanfaat untuk karyawan baik dalam hal pekerjaan atau pribadi.

2.2.2 Tujuan Kesejahteraan Kerja

Seharusnya program kesejahteraan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pegawainya dapat digunakan secara bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan yang efektif serta program kesejahteraan sebaiknya sama dengan ketentuan yang telah dibuat perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah. Adapaun tujuan dari kesejahteraan kerja dapat dilihat dibawah ini menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000:187):

1. Untuk meningkatkan kesetian dan ketertarikan karyawan dengan perusahaan.
2. Untuk memberikan kenyamanan dan pemenuhan kebutuhan hidup bagi pegawai dan keluarganya.
3. Dapat memotivasi gairah atau semangat kerja, disiplin dan produktivitas karyawan.
4. Membesarkan penurunanan tingkat absensi dan *labour turn over*.
5. Untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik dan terntram.
6. Dapat membantu lancarnya kegiatan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.3 Pengaruh Kesejahteraan Kerja Dengan Semangat Kerja

Strauuss dan Syaless (2003:369) dan Hasibuan (2001:102) menyatakan bahwa pengaruh kesejahteraan kerja dengan semangat kerja dapat dikatakan sebagai berikut ini. Moril kerja memang peranan

yang sangat penting untuk karyawan dalam pelaksanaan pekerjaanya. Karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan timbul kepuasaan diri seseorang atas apa yang hasil kerja yang dicapainya. Sehingga kegiatan atau aktivitas perusahaan tersebut dapat dikerjakan dengan efektif dan efisien. Organisasi dalam meningkatkan produktivitas yang lebih baik lagi perlu menciptakan semangat kerja dan kegairahan kerja untuk karyawannya. Akan tetapi untuk meningkatkan semangat kerja tersebut bukan sesuatu hal yang mudah karena perlu ada banyak faktor yang harus diperhatikan salah satu diantaranya yaitu kesejahteraan kerja karyawan yang harus terpenuhi untuk tujuan pemenuhan kebutuhan karyawan baik itu kebutuhan fisik maupun mental.

Menurut Strauuss dan Syaless (2003:369) bahwa "*employers provide fringers party toraise emloyee morale, to meet their social responsibility, and to make more effectifetheir work force*", atau artinya pimpinan memberikan tunjangan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, utnuk memenuhi tanggung jawab sosialnya dan membuat supaya para karyawan melakukan pekerjaan secara lebih efektif. Pemberian program kesejahteraan karyawan dibuat dari individu dan kelompok pada jenis-jenis perilaku tertentu yang dianggap dapat meningkatkan moril kerja. Salah satu harapan yang timbul dengan adanya peningkatan semangat kerja karyawan adalah

secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Pada hakikatnya memberikan jasa kesejahteraan mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sebab semangat kerja erat hubungannya dengan pemenuhan kebutuhan seseorang. Menurut Hasibuan (2001:102) memenuhi kebutuhan materi dan non materi mampu meningkatkan moril kerja. Dari definisi tersebut dapat dicerna bahwa program kesejahetraan karyawan bersifat kuat dalam memaksimalkan dan menciptakan efektifitas kerja, sehingga terdapat hubungan interaksi antara perusahaan dengan karyawan yang saling menguntungkan dan memberikan hasil yang maksimal.

2.2.4 Indikator Kesejahteraan Kerja

Indikator-indikator dari kesejahteraan dapat di ketahui dari teori A.H Maslow yang dikutip M. Mannullang dalam bukunya "*Dasar-Dasar Manajemen*" (2012) yaitu dibawah ini.

a) *Physiological needs* (kebutuhan fisiologikal);

b) *Safety needs* (kebutuhan keamanan);

c) *Social needs* (kebutuhan sosial);

d) *Esteem needs* (kebutuhan *prestise*);

e) *Self actualization needs* (kebutuhan aktualisasi diri).

2.2.5 Faktor-Faktor Kesejahteraan Kerja

Sebenarnya banyak sekali faktor kesejahteraan kerja yang dapat

digunakan untuk mengukur kesejateraan karyawan. Achour et al., (2011) mengemukakan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki tiga faktor yaitu dibawah ini.

1. Kepuasan kerja (*job satisfaction*)
2. Kepuasan keluarga (*family satisfaction*)
3. Kepuasan hidup (*life satisfaction*)

2.3 Komunikasi Kerja

2.3.1 Pengertian Komunikasi Kerja

Disini akan dijelaskan definisi komunikasi antara lain: dikemukakan oleh (Hafied Cangara,2002) bahwa komunikasi merupakan proses atau pikiran gagasan yang dialihkan dari sumber kepada penerima atau yang lainnya, dengan arti mengubah tingkah laku mereka. Sedangkan menurut Hovland, Janis dan Kelley yang dikutip oleh (Arni Muhammad, 2004) mereka mengatakan bahwa "*communication is the process by which an individual transmits stimuly (usually verbal) to modify the behavior of other individual"*. Dengan ungkapan lain komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain.

Selain itu menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge (2017:223) mereka mengatakan bahwa komunikasi adalah harus meliputi baik pemindahan atau pemahaman arti. Dalam komunikasi yang baik, pemikiran atau gagasan akan dikirimkan, sehingga si

penerima dapat merespon dengan gambaran mental yang sama dengan yang disampaikan oleh si pengirim.

Sehingga dengan kata lain dari beberapa pengertian yang disampaikan oleh para ahli mengenai pengertian komunikasi kerja dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja adalah penyampain informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih atau dari komunikator kepada komunikan dengan tujuan mendapatkan respon sehingga dapat melakukan apa yang diinginkan oleh kedua belah pihak tersebut.

2.3.2 Fungsi Komunikasi Kerja

Menurut Stephen P.Robbins dan Timothy A Judge (2017: 223) dalam bukunya "*Perilaku Organisasi*" menjelaskan bahwa fungsi komunikasi adalah sebagai berikut ini.

1. Pengendalian

   Komunikasi berperan untuk mengendalikan perilaku anggota dalam berbagai cara. Organisasi memiliki otoritas hierarki dan panduan formal bagi para pekerja yang dipersyaratkan untuk diikuti. Ketika para pekerja mengkomunikasikan pekerjaan yang terkait dengan penyampaian keluhan, mengikuti deskripsi pekerja mereka, atau mematuhi kebijakan perusahaan, komunikasi melaksanakan fungsi pengendalian. Komunikasi secara informal juga mengendalikan perilaku. Ketika kelompok kerja menggoda atau melecehkan seorang anggota yang terlalu produktif (dan

anggota lain dari kelompok itu terlihat buruk), mereka melakukan komunikasi secara informal, dan mengendalikan perilaku anggota.

2. Motivasi

   Komunikasi dapat membantu meningkatkan motivasi yang di jelaskan kepada para pekerja mengenai apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka dalam melakukannya dan bagaimana mereka dapat meningkatkkan kinerja mereka.

3. Pernyataan emosional

   Kelompok kerja merupakan sumber utama dari interaksi sosial bagi banyak pekerja. Komunikasi di dalam kelompok adalah mekanisme dasar pada anggota yang memperhatikan kepuasan dan frustasi. Oleh karena itu, komunikasi menyediakan pernyataan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.

4. Informasi

   Fungsi yang terakhir dari komunikasi adalah untuk memfasilitasi pengambilan keputusan. Komunikasi memberikan informasi yang diperlukan oleh para individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan mengirimkan data yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pilihan.

2.3.3 Proses Komunikasi Kerja

Menurut Stephen P.Robbins dan Timothy A Judge (2017: 224) dalam bukunya *perilaku organisasi* menjelaskan bahwa proses komunikasi adalah sebagai berikut ini. Sebelum dilakukan,

komunikasi memerlukan suatu tujuan, suatu pesan yang akan disampaikan antara pengirim dan penerima. Pengirim akan mengodekan pesan (mengubanya menjadi bentuk simbolis) dan meneruskannya melalui sebuah medium (saluran kepada penerima, yang akan menguraikan isi kode tersebut. Hasilnya adalah perpindahan makna dari satu orang ke orang yang lainnya.

Bagian utama dari proses komunikasi adalah (1) pengirim, (2) mengodekan, (3) pesan, (4) saluran, (5) menguraikan isi kode, (6) penerima, (7) kebisingan, dan (8) umpan balik. Pengirim memulai suatu pesan dengan mengodekan pemikirannya. Pesan adalah sebuah tindakan aktual produk fisik dari pengodean pengirim. Ketika kita berbicara ucapan adalah pesan. Ketika kita menulis, maka tulisan adalah pesannya. Ketika kita melakukan saluran adalah medium melalui mana pesan-pesan akan berjalan. Pengirim memilihnya, kemudian menentukan apakah menggunakan saluran yang formal atau infromal. Saluran formal ditetapkan oleh organisasi dan mengirimkan pesan yang terkait dengan aktivitas profesional dari para anggotanya.

Mereka secara tradisional mengikuti rantai wewenang di dalam organisasi. Bentuk lainnya dari pesan, seperti misalnya pribadi atau sosial, yang mengikuti saluran informal, yang mana berlangsung secara spotan dan berkembang sebagai tahapan atas pilihan-pilihan individu. Penerima adalah orang kepada siapa pesan akan diarahkan, yang pertama–tama harus menerjemahkan simbol-simbol ke dalam

bentuk yang dapat dipahami. Tahap ini adalah menguraikan isi kode dari pesan.

Kebisingan mencerminkan hambatan dalam komunikasi yang memutarbalikan kejelasan dari pesan, seperti misalnya permasalahan persepsi, informasi yang berlebihan, kesulitan semantik, atau perbedaan budaya. Kaitan terkahir dalam proses komunikasi ini adalah lompatan umpan balik. Umpan balik adalah pemeriksaan mengenai seberapa berhasilkah kita dalam memindahkan pesan kita seperti yang dimaksudkan semula. Ini menentukan apakah pemahaman telah tercapai atau belum.

2.3.4 Arah Dalam Komunikasi Kerja

Menurut Stephen P.Robbins dan Timothy A Judge (2017: 225) dalam bukunya *perilaku organisasi* menjelaskan bahwa proses komunikasi adalah sebagai berikut ini. Komunikasi dapat mengalir secara vertikal atau secara lateral. Kita membagi lagi dimensi vertikal menjadi ke arah bawah dan ke arah atas.

1. Komunikasi ke Arah Bawah

   Komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dari sebuah kelompok atau organisasi menuju ke level yang lebih rendah adalah komunikasi ke arah bawah. Para pemimpin kelompok dan para manajer menggunakannya untuk menugaskan tujuan, memberikan instruksi pekerjaan, menjelaskan kebijakan dan prosedur,

menunjukkan permasalahan yang memerlukan perhatian, dan menawarkan umpan balik.

Dalam komunikasi ke arah bawah, para manajer harus menjelaskan alasan mengapa sebuah keputusan harus diambil. Salah satu studi menemukan bahwa para pekerja dua kali cenderung berkomitmen dengan perubahan ketika alasan-alasan yang melatarbelakangi mereka dijelaskan seluruhnya. Meskipun hal ini terlihat lebih masuk akal, banyak manajer yang merasa bahwa mereka terlalu sibuk untuk menjelaskan atau bahwa penjelasan akan "menimbulkan banyak masalah".

Bukti dengan jelas mengidikasikan bahwa penjelasan dapat meningkatkan komitmen pekerja dan mendukung keputusan. Meskipun para manajer mungkin berpendapat bahwa untuk mengirimkan sebuah pesan tersampaikan hingga pekerja level bawah cukup dilakukan sekali saja, sebagian besar riset menyarankan bahwa komunikasi manajerial harus diulang beberapa kali dan melalui berbagai jenis media berbeda agar menjadi sangat efektif.

2. Komunikasi ke Arah Atas

Komunikasi ke arah atas menuju kepada level yang lebih tinggi di dalam kelompok atau organisasi. Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik ke para petinggi, menginformasikan mereka mengenal perkembangan dari tujuan,

dan penyampain permasalahan saat ini. Komunikasi ke arah atas membuat para manajer tetap waspada dengan apa yang dirasakan oleh para pekerja mengenai pekerjaan mereka, para rekan sekerja, dan organisasi secara umum.

Para manajer juga bergantung pada komunikasi ke arah atas untuk gagasan-gagasan mengenai bagaimana kondisi dapat ditingkatkan. Disepakati bahwa sebagian besar pekerjaan para manajer telah diperluas, komunikasi ke arah atas akan lebih sulit karena para manajer menjadi kewalahan dan mudah terganggu. Untuk melakukan komunikasi ke arah atas secara efektif, berusaha untuk mengomunikasikan dalam pokok berita bukan hanya narasi, dukunglah berita utama anda dengan hal-hal yang ditindaklanjuti, dan persiapkan agenda untuk memastikan bahwa anda memanfaatkan perhatian bos anda dengan baik.

3. Komunikasi Lateral

Ketika komunikasi terjadi di antara para anggota dari kelompok kerja yang sama, para anggota dari kelompok kerja pada level yang sama, para manajer pada level yang sama, atau beberapa pekerja yang setara secara horizontal lainnya, kami menggambarkannya sebagai komunikasi lateral. Komunikasi lateral menghemat waktu dan memfasilitasi koordinasi. Beberapa hubungan lateral secara resmi diizinkan. Sering kali, mereka secara informasi menciptakan sirkuit pendek hierarki secara vertikal dan

mempercepat tindakan. Jadi dari sudut pandang berpegang dengan ketat pad struktur vertikal yang resmi untuk seluruh komunikasi dapat menjadi tidak efisien, maka komunikasi lateral yang terjadi dengan pengetahuan manajemen dan dukungan dapat menjadi menguntungkan.

2.3.5 Pengaruh Komunikasi Kerja Dengan Semangat Kerja

Pengaruh komunikasi kerja dengan semangat kerja menurut Pangondian (2011) dan Kim (2009). Semangat kerja karyawan sangat tergantung pada keadaan lingkungan kerja mereka.Tingkat semangat kerja kary awan secara individu akan berbeda tergantung pada persepsi masing-masing karyawan akan pekerjaannya. Pangondian (2011) mengemukakan bahwa sangat penting memperhatikan komunikasi dan lingkungan kerja dalam perusahaan, karena komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Kim (2009) mengemukan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

2.3.6 Indikator Komunikasi Kerja

Menurut Hutapea dan Nurianna (2008:28) indikator kemampuan komunikasi meliputi:

1) Pengetahuan (*knowledge)* yang meliputi:
    a. Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya.

b. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur,teknik yang baru dalam perusahaan.

c. Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.

2) Ketrampilan (*skills*) yang meliputi:

a. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.

b. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

3) Sikap (*attitude*) yang meliputi:

a. Memiliki kemampuan dalam berkreativitas dalam bekerja.

b. Adanya semangat kerja yang tinggi.

c. Memiliki kemampuan dalam perencanaan/pengorganisasian.

2.3.7 Faktor-Faktor Komunikasi Kerja

Menurut Arni Muhammad (2009:110) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi antara lain:

1. Keterbukaan

Kurangnya sifat terbuka antara pimpinan dan karyawan akan menyebabkan pemblokan atau tidak mau menyampaikan pesan dan gangguan pesan.

2. Kepercayaan pada Pesan Tulisan

Kebanyakan para pimpinan lebih peraya pada pesan tulisan yang menggunakan alat-alat elektronik dari pada pesan yang disampaikan seara lisan dengan tatap muka. Pimpinan lebih banyak

menyampaikan pesan berupa bulletin dan lain-lain sebagai pengganti kontak personal seara tatap muka dengan bawahan.

3. Pesan yang Berlebihan

   Banyaknya pesan-pesan yang dikirimkan seara tertulis maka karyawan terbebani dengan memo-memo, *bulletin*, surat-surat pengumuman, majalah dan pernyataan kebijaksanaan, sehingga banyak pesan yang harus dibaca oleh karyawan.

4. *Timing*

   Ketepatan waktu pengiriman pesan mempengaruhi komunikasi. Pimpinan hendaknya mempertimbangkan saat yang tepat bagi pengiriman pesan dan dampak yang potensial kepada tingkah laku karyawan.

5. Penyaringan

   Pesan-pesan yang dikirimkan kepada bawahan tidaklah semuanya diterima mereka. Tetapi mereka saring mana yang mereka perlukan.

2.4 Fasilitas Kerja

2.4.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Ahyari (2006:128) yang dimaksud dengan fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak

dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Sedangkan Sedarmayanti (2010:12) fasilitas sendiri dapat diartikan kemudahan dan dapat pula berarti alat atau bentuk fisik (sarana dan prasarana). Menurut Hafidhuddin (2013:61) dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya.

Dari definisi fasilitas kerja diatas menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah pemberian peralatan dan perlengkapan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya supaya dalam menjalankan pekerjaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien sehingga para karyawan terhindar dari kejadian atau sesuatu yang dapat mengakibatkan kecelakaan karyawan dalam perusahaan atau organisasi.

2.4.2 Karakteristik Fasilitas Kerja

Menurut Hartanto (2000:501) karakteristik dari fasilitas kerja demi tercapainya proses aktivitas perusahaan adalah dibawah ini.

1) Mempunyai bentuk fisik.
2) Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan.
3) Mempunyai jangka waktu kegunaan relatif permanen lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan.
4) Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Dari teori diatas dapat diketahui bahwa fasilitas kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mempermudah kegiatan perusahaan dan untuk membuat sejahtera karyawan supaya para pekerja dapat melaksanakan pekerjaanya dengan efektif.

2.4.3 Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Menurut Sofyan (2001:22) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri atas berikut ini.

1) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan perlatan yang tujuannya untuk mendukung proses berjalannya produksi yang ada di perusahaan.
2) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, seperti jalan,jembatan dan sebagainya.
3) Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada pada kantor

seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya).

4) Peralatan investaris, yaitu perlatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan misalnya inventaris kendaraan yang tujuannya untuk mempermudah transportasi karyawan.
5) Tanah, yaitu *asset* yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
6) Bangunan, yaitu fasilitas yang tujuannya mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
7) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk tujuannya membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya.

Sedangkan Alex S. Nitisemito (2000:181) jenis-jenis fasilitas yang menggembirakan dapat diuraikan secara luas antara lain seperti tempat rekreasi kafetaria, tempat olahraga, balai pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak dan sebagainya.

2.4.4 Indikator Fasilitas Kerja

Ada beberapa indikator fasilitas kerja yang dikemukakan oleh Hafidhuddin (2013:17) adalah sebagai berikut ini.

1. Mendapatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan (*training and development*). Pelatihan merupakan segala bidang dalam

bentuk ilmu sebagai peningkatan kinerja, dimana organisasi mendorong karyawannya untuk serius dan memuliakan pekerjaan.

2. Mendapatkan *Reward*. Karyawan setelah mampu memberikan hasil pekerjaanya secara maksimal untuk perusahaan biasanya pihak perusahaan akan memberika bonus berupa *reward*.
3. Memperoleh Insentif yang sesuai. Perusahaan mendorong pegawainya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi karyawan dalam menjalankan tugas perusahaan.
4. Mendapatkan motivasi dan semangat. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Oleh karena itu, hal yang perlu dilakukan pemimpin adalah menumbuhkan kesadaran diri pada karyawan bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan.

2.4.5 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja

Menurut penelitian Eka (2015) pengaruh fasilitas kerja terhadap semangat kerja adalah positif dan signifikan. Fasilitas mempunyai peranan yang penting dalam suatu semangat kerja karena dengan pemberian berupa sesuatu yang dapat digunakan para karyawan dalam bekerja baik sarana dan prasana akan menimbulkan kenyamanan dalam bekerja karyawan. Begitu pula penelitian oleh Yohana I wantania Stanss (2015) bahwa pengaruh fasilitas berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Dengan adanya pemberian fasilitas yang maksimal akan meningkatkan semangat kerja.

2.5 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini ada beberapa referensi jurnal penelitian terdahulu yang saya jadikan sebagai pedoman untuk penulisan penelitian ini. Jurnal pertama, Aditya Billi, Cholifah dan Enny Istanti (2017), pengaruh kesejahteraan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja pada PT Gudang Garam Tbk. Dalam jurnal penelitian tersebut temuan penelitiannya yaitu bahwa variabel kesejahteraan, lingkungan kerja, dan komunikasi secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang siginifikan terhadap semangat kerja.

Saran lanjutannya yaitu untuk penelitian selanjutnya, disarankan hasil penelitian skripsi ini secara simultan dari ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan dalam menentukan semangat kerja, perusahaan diharapkan dapat menerapkan proses komunikasi yang baik karena merupakan kunci keberhasilan dari setiap kegiatan dalam perusahaan, bagi peneliti selanjutnya hendaknya dalam penelitian lebih lanjut dapat menambahkan variabel lain yang belum pernah dibahas sebelumnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Sehingga dapat menjadikan penelitian yang lebih luas dan hasil yang lebih maksimal. Hubungan dengan penelitian yang saya ambil adalah pada variabel independen kesejahteraan dan komunikasi kerjanya karena judul dari penelitian saya salah satu variabelnya kesejahteraan dan komunikasi kerja. Selain itu pad variabel dependennya juga sama pada penelitian yang saya ambil yaitu variabel semangat kerja. Jadi saya gunakan sebagai pedoman atau

acuan dalam penelitian ini karena berhubungan dengan peningkatan semangat kerja pada kesejahteraan dan komunikasi kerja karyawan.

Jurnal kedua yaitu, I Dewa Gede, Adi Putra Utamajaya, Anak Agung Ayu Sriathi (2015), tentang pengaruh motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar. Temuan penelitian bahwa berdasarkan interprestasi dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa secara simultan motivasi, kumunikasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dalam jurnal penelitian ini disarankan oleh penulis yaitu pada variabel semangat kerja ditemukan item pernyatan yang paling rendah nilai skornya adalah ada perasaan senang bisa bekerja di perusahaan. Untuk itu manajemen perlu memberikan penjelasan bahwa keberhasilan perusahaan merupakan keberhasilan karyawan begitu pula dengan kerugian perusahaan merupakan kerugiankaryawan juga. Pada variabel motivasi diperoleh nilai item pernyataan yang terendah adalah saya memperoleh apresiasi yang tinggi atas pekerjaan yang dilakukan. Hubungannya dalam penelitian saya pada variabel independen yaitu variabel komunikasi terhadap variabel dependen semangat kerja. Karena penelitian saya variabelnya sama yaitu komunikasi, jadi saya gunakan sebagai pedoman untuk penulisan penelitian. Selain itu juga dalam jurnal penelitian tersebut terdapat fenomena bisnis atau penurunan semangat kerja.

Jurnal ketiga, Eka Putra (2018). Tentang pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap semangat kerja guru pada

MTS Al-Huda Pekanbaru. Dalam penelitian ini menemukan bahwa pengaruh fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja, pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja, pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hubungannya yaitu sama dengan penelitian yang saya ambil bahwa melakukan penelitian pada variabel fasilitas kerja terhadap semangat kerja. Jadi jurnal tersebut saya jadikan sebagai acuan penulisan penelitian ini.

Jurnal keempat, Pamungkur (2015), tentang pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan karyawan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN Cabang Palangka Raya. Temuan penelitian ini menemukan bahwa bahwa variabel komunikasi, lingkungan kerja, pengembnagan dan motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Saran lanjutan yaitu disarankan (1) atasan diharapkan agar lebih meningkatkan komunikasi dengan bawahan seperti hubungan antar pegawai, penyampaian informasi melalui pemanggilan pegawai, dan waktu luang pegawai karena dari hasil regresi diketahui variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai, (2) perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Palangka Raya diharapkan lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerjanya dengan memperhatikan masalah alunan musik dalam ruang kerja, ukuran dan situasi ruangan kerja, dan toleransi antar pegawai dalam pekerjaan. Hal ini perlu dilakukan karena dari hasil regresi diketahui variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai, (3) perusahaan Listrik

Negara (PLN) Cabang Palangka Raya hendaknya lebih meningkatkan program pengembangan pegawai terutama untuk program pendidikan dan kemampuan pegawai. Hubungannya yaitu sama dengan penelitian yang saya ambil bahwa melakukan penelitian pada variabel independen komunikasi kerja dan variabel dependen terhadap semangat kerja. Jadi jurnal tersebut saya jadikan sebagai acuan penulisan penelitian.

Jurnal kelima, Bakhtiar (2017) tentang pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Sumut-Medan. Temuan penelitiannya bahwa pengaruh negatif atau tidak signifikan pada fasilitas kerja dan berpengaruh positif atau signifikan pada lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Saran lanjutan pada penelitian ini disarankan untuk perusahaan diharapkan lebih meningkatkan fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada karyawan agar karyawan lebih nyaman dalam melakukan pekerjannya, lebih memperhatikan lingkungan kerja dengan baik dan meningkatkan semangat kerja lebih tinggi. Hubungannya yaitu sama dengan penelitian yang saya ambil bahwa melakukan penelitian pada variabel fasilitas kerja terhadap semangat kerja.

Jurnal keenam, Tan Houng Chien And Ho Jo Ann (2015) tentang *the influence of communication, empowerment and trust on organizational ethical morale climates In Lembah Klang Malaysia* (pengaruh komunikasi, pemberdayaan, dan kepercayaan terhadap iklim etika semangat organisasi Di Lembah Klang Malaysia). Temuan penelitian bahwa variabel komunikasi berpengaruh negatif terhadap iklim etika semangat, variable pemberdayaan

berpengaruh positif terhadap iklim etika semangat dan variabel kepercayaan berpengaruh positif terhadap iklim etika semangat. Sarannya, disarankan penelitian ini harus diulang pada karyawan dari yang lain menyatakan di Malaysia di sekitar kawasan Asean untuk meningkat generlasasi hasil dan disarankan menambah variabel yang lain. Hubungannya sama yaitu pada variabel komunikasi kerja dengan judul penelitian yang saya ambil. Bahwa komunikasi juga merupakan faktor penting dalam peningkatan semangat kerja.

Jurnal ketujuh, Yohana I. Wantania, Stanss L.H.V. dan Joyce Lapian (2015). Tentang *the effect of employee efficiency and facilities toward employee moralof PT Astra International Tbk – Daihatsu Manado* (pengaruh efisiensi karyawan dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja di PT Astra Daihatsu Tbk). Temuan penelitiannya bahwa variabel efisiensi dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Saran lanjutannya disarankan Karyawan harus meningkatkan efisiensi kerja, perusahaan perlu memperbaiki cara perusahaan memperlakukannya karyawan dalam hal gaji, pengakuan, penghargaan, dan fasilitas. Hubungannya yaitu sama dengan penelitian saya pada variabel independen fasilitas kerja dan variabel dependen semangat kerja.

Jurnal kedelapan, Burhanudin Sastera dan Hanif Mauludin (2018). Tentang *the influence of employee economic benefits, fasilitative benefits, services benefits programson employee morale and employee performance in* PT CJI Pasuruan (pengaruh manfaat ekonomi karyawan, manfaat fasilitas,

manfaat layanan terhadap semangat dan kinerja karyawan PT CJI Pasuruan). Temuan penelitiannya bahwa (1) pengruh karyawan ekonomi memiliki dampak negatif tetapi tidak signifikan pada semangat kerja, (2) pengaruh fasilitas karyawan memiliki dampak positif dan signikan terhadap semangat kerja karyawan, (3) pengaruh pelayanan karyawan memliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran temuannya adalah disarankan Untuk Penelitian Selanjutnya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian serupa berikutnya. Jika penelitian selanjutnya akandilakukan pada objek yang sama, dimungkinkan untuk menambahkan faktor atau variabel yang memiliki korelasi dengan semangat dan kinerja karyawan. Dalam hasil penelitian ini, program manfaat ekonomi memiliki pengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan tetapi tidak signifikan. Merujuk ke profil sampel, adalah mungkin untuk membuat penelitian selanjutnya dengan tes perbandingan berdasarkan pada panjang waktu kerja yang berbeda dan usia responden. Hubungannya jurnal tersebut saling berkaitan dengan penelitian saya yaitu sama pada variabel independen fasilitas kerja dan variabel dependen semangat kerja.

Jurnal kesembilan, R.Ramamoorthy, K.P.Thooyamani, Karthick K (2017). Tentang *a study on effectiveness of welfare measure and employee morale In Tv Sundaram Iyengar & Sons Limited,Madurai"* (studi pada efektifitas ukuran kesejahteraan dan semangat karyawan Di TV Sundaram Iyengar & Sons Limited, Madurai). Temuan penelitiannya bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh keselamatan memiliki dampak yang

positif dan variabel keselamatan dan manfaat medis memiliki dampak negatif. Saran lanjutannya yaitu disarankan menambah variabel yang lainnya. Jadi dari jurnal referensi ini terdapat kesamaan dari variabel kesejateraan kerja terhadap semangat kerja.

Jurnal kesepuluh, Amna Ali dan Adil Adnan (2016). Tentang *impact of upward communication on employee's morale in Banking Sector of Pakistan* (dampak komunikasi ke atas pada semangat kerja Di Sektor Perbankan Pakistan). Temuan penelitiannya bahwa hasilnya menunjukkan bahwa pengruh komunikasi ke atas berdampak positif terhadap semangat kerja. Disarankan menambah variabel yang lainnya. Hubungannya saling barkaitan, karena penelitian sebelumya meneliti tentang variabel komunikasi terhadap semangat kerja dan begitu juga dengan penelitian yang saya ambil yaitu tentang komunikasi terhadap semangat kerja.

Dari uraian penjelasan diatas tentang penelitian-penelitian terdahulu maka dapat dapat disimpulkan dengan membuat *research gap* dalam penelitian yang telah dijelaskan tersebut. Sehingga dapat dilihat tabel *research gap* sebagai berikut ini.

Tabel 2.1

Research Gap

No	Penelitian (Tahun)	Variabel Dependen	Variabel Independen	Kesimpulan
1.	Aditya Billi, Cholifah, Enny Istanti (2017)	Semangat Kerja	Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Kerja	+/Signifikan

2.	I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya, Anak Agung Ayu Sriathi (2015)	Semangat Kerja	Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik	+/Signifikan
3.	Eka Putra (2018)	Semangat Kerja	Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi	+/Signifikan
4.	Pamungkur (2015)	Semangat Kerja	Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karyawan Dan Motivasi	+/Signifikan
5.	Bakhtiar (2017)	Semangat Kerja	Fasilitas kerja dan lingkungan kerja	-/tidak signifikan
6.	Tan Houng Chien And Ho Jo Ann (2015)	Semangat Kerja	*Communication, Empowerment and Trust* (Komunikasi, Pemberdayaan, dan Kepercayaan)	−/ Tidak Signifikan
7.	Yohana I. Wantania Stanss L.H.V. Joyce Lapian (2015)	Semangat Kerja	*The Effect Of Employee Efficiency And Facilities Toward* (Efisiensi Karyawan dan Fasilitas Kerja)	+/Signifikan

8.	Burhanudin Sastera ,Hanif Mauludin (2018)	Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan	*Employee Economic Benefits, Fasilitative Benefits, Services Benefits Programson Employee* (Manfaat Ekonomi Karyawan, Manfaat Fasilitas, Manfaat Layanan)	+/Signi fikan
9.	R.Ramamoorthy, K.P.Thooyamani, Karthick K (2017)	Semangat Kerja	*Effectiveness Of Welfare Measure* (Efektifitas Ukuran Kesejahteraan)	-/Tidak Signifi kan
10.	Amna Ali dan Adil Adnan (2016)	Semangat Kerja	*Upward Communication* (Dampak Komunikasi)	+/Signi fikan

Sumber : Putri Rayining Sandi (2016), Aditya Billi, Cholifah, Enny Istanti (2017), I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya, Anak Agung Ayu Sriathi (2015), Eka Putra (2018), Pamungkur (2015), Tan Houng Chien And Ho Jo Ann (2015), Yohana I. Wantania Stanss L.H.V. Joyce Lapian (2015), Burhanudin Sastera, Hanif Mauludin (2018), R.Ramamoorthy, K.P.Thooyamani, Karthick K (2017), Amna Ali dan Adil Adnan(2016).

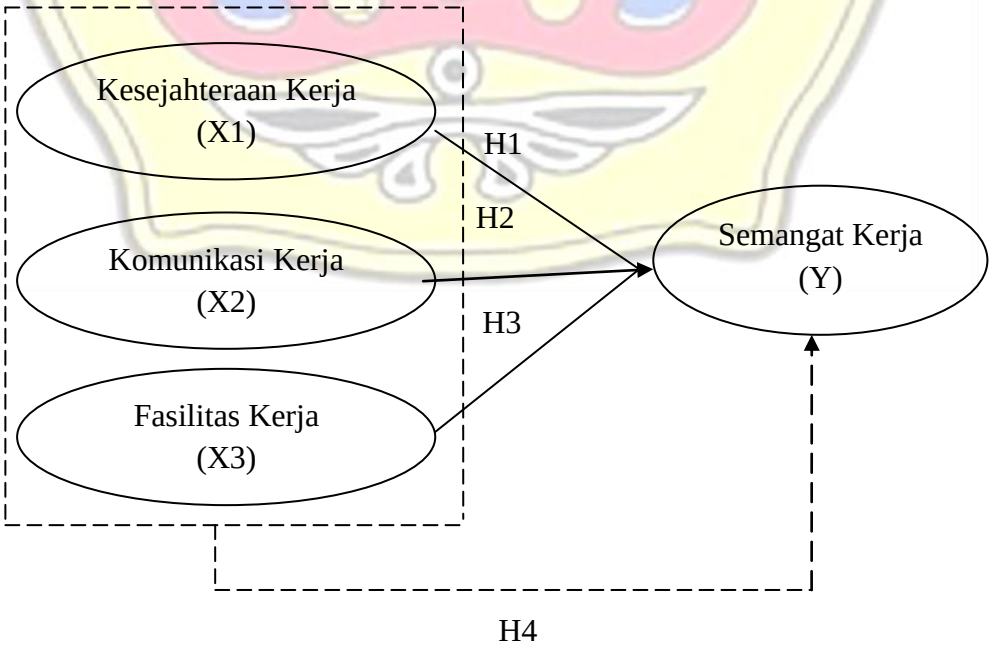
Berdasarkan penelitian diatas terdapat *research gap* yang cukup terlihat, sehingga kurang begitu maksimal pada komunikasi, fasilitas dan

kesejahteraan dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan. Artinya perlu melakukan pengembangan dalam komunikasi dan kesejahteraan kerja supaya mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Apabila perusahaan tidak mampu mengombinasikannya, sebagai implikasi yang nyata kedepan, maka akan berdampak pada semangat kerja karyawan yang menurun. Maka dari itu komunikasi dan kesejahteraan kerja perlu dipertahankan untuk mengoptimalkan semangat kerja karyawan.

2.6 Kerangka Pemikirian Teoritis

Skema di bawah ini menggambarkan terdapat pengaruh antara 3 variabel independen (X) yaitu : Kesejahteraan Kerja (X1), Komunikasi Kerja (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) mempengaruhi 1 (satu) variabel dependen yaitu Semangat Kerja (Y) dan sebaliknya bahwa 1 (satu) variabel dependen dipengaruhi oleh 3 (tiga) variabel independen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis



Keterangan:

——————— : Pengaruh Secara Parsial

– – – – – – – – : Pengaruh Secara Simultan

Sumber : Putri Rayining Sandi (2016), Aditya Billi, Cholifah, Enny Istanti (2017), I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya, Anak Agung Ayu Sriathi (2015), Eka Putra (2018), Pamungkur (2015), Tan Houng Chien dan Ho Jo Ann (2015), Yohana I. Wantania Stanss L.H.V. Joyce Lapian (2015), Burhanudin Sastera, Hanif Mauludin (2018), R.Ramamoorthy, K.P.Thooyamani, Karthick K (2017), Amna Ali dan Adil Adnan(2016).

2.7 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran teoritis yang dijelaskan di atas, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut ini.

H1 : Kesejahteraan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pada PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati.

H2 : Komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pada PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati.

H3 : Fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pada PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati.

H4 : Kesejahteraan kerja, komunukasi kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Dua Kelinci Kabupaten Pati yang berlokasi di Jl. Raya Pati – Kudus No. Km. 6. 3. Lumpur, Bumirejo, Margorejo, Kabupaten Pati Jawa Tengah. Sedangkan untuk waktu penelitian sejak penelusuran pustaka, mempersiapkan proposal, sampai pengumpulan dan analisis data berlangsung selama 5 bulan dimulai dari bulan Desember 2018 hingga April 2019.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.2.1 Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

   Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kesejahteraan kerja (X1) , komunikasi kerja (X2) dan fasilitas kerja (X3).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

   Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Semangat kerja (Y).

3.2.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian adalah penjelasan pada masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap

indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat di lihat tabel dibawah ini.

Tabel 3.1

Definisi Operasional

Jenis Variabel	Definisi	Indikator
Kesejahteraan Kerja (X1)	Ishak (2012:202) membagi kesejahteraan menjadi dua, yaitu kesejahteraan langsung dan kesejahteraan tidak langsung. Kesejaahteraan langsung adalah penghargaan yang berupa gaji, upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sedangkan kesejahteraan tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar	Teori dari A.H Maslow menurut M. Manullang dalam bukunya yaitu: "*Dasar-Dasar Manajemen*" (2012) adalah dibawah ini. a) *Physiological needs* (kebutuhan fisiologikal). b) *Safety needs* (kebutuhan keamanan) c) *Social needs* (kebutuhan sosial); d) *Esteem needs* (kebutuhan *prestise*); e) *Self actualization*

	gaji/upah dan bonus yang dapat berupa bara-ng atau tunjangan.	*needs* (kebutuhan aktualisasi diri).
Komunikasi Kerja (X2)	Everett. M. Rogers (Hafied Cangara, 2002) bahwa komunikasi adalah proses suatu ide di alihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.	Menurut Hutapea dan Nurianna (2008:28) indikator kemampuan komunikasi meliputi: 1) Pengetahuan (*knowledge)* 2) Keterampilan (*skills*) 3) Sikap (*Attitude*)
Fasilitas Kerja (X3)	Menurut Ahyari (2006 :128) yang dimaksud dengan fasilitas kerja adal- ah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang dapat ditempati/dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langs-	Hafidhuddin (2013:17) 1. Mendapatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan (*Training and Development*). 2. Mendapatkan *Reward*. 3. Memperoleh

	ung dengan pekerjaan maupun untuk kelanca-ran pekerjaan.	Insentif yang sesuai. 4. Mendapatkan motivasi dan semangat.
Semangat Kerja (Y)	Moekijat (2007: 130) yang dikuti dari Alexander Leighten mengungkapkan hal sebagai berikut ini semangat atau moril adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.	Menurut Lateriner yang dikutip oleh Tohardi (2012:431), menyatakan bahwa indikator dari semangat kerja dapat diukur melalui beberapa cara antara lain dalah : 1) Kebanggaan pekerjaakan pekerjaanya dan kepuasanya dalam menjalankan pekerjaan yang baik. 2) Sikap terhadap pimpinan dalam menerapkan

		peraturan-peraturan perusahaan. 3) Kemampuan untuk bergaul dengan kawan atau teman sekerjanya. 4) Kesadaran akan tanggung terhadap pekerjanya.

Sumber: Ishak (2012:202), M. Manullang (2012), Everett.M. Rogers (Hafied Cangara, 2002), Hutapea dan Nurianna (2008:28), Ahyari (2006:128), Hafidhuddin (2013:17), Moekijat (2007:130), Tohardi (2012:431).

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata atau yang berwujud pernyataan-pernyataan verbal, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik

pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus,atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (*transkrip*).

2. Data Kuantitatif

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak-pihak yang berkepentingan berupa data lisan dengan penjelasan mengenai pembahasan. Data bisa berupa angka-angka yang dapat dihitung seperti jumlah karyawan PT Dua Kelinci Kabupaten Pati dan data lainnya yang menunjang penelitian.

3.3.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Dalam hal ini data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang diedarkan pada karyawan PT Dua Kelinci Kabupaten Pati.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiono (2011:55), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi kacang atom atau devisi kacang atom pada PT Dua Kelinci Kabupaten Pati dengan jumlah 600 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2011:116), menyatakan bahwa sampel adalah sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *Probability Sampling* yaitu *Cluster Random sampling* atau pengambilan sampel acak berdasarkan area. *Cluster sampling* adalah teknik *sampling* secara berkelompok, pengambilan sampel ini dilakukan berdasarkan pada bagian-bagian yang berbeda di dalam suatu perusahaan.

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti pada PT Dua Kelinci Kabupaten Pati akan ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dari jumlah populasi yang ada. Sehingga dapat ditemukan sampel dalam penelitian ini dengan rumus slovin sebagai berikut:

$$\text{Rumus Slovin (n)} = \frac{N}{1 + N\,e^2}$$

Ket : N = jumlah populasi

e = Margin Eror

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kelonggaran 5%. Sehingga didapat jumlah sampel yaitu di bawah ini.

$$n = \frac{600}{1 + 600\ (5\%)^2}$$

$$n = \frac{600}{1 + 600\ (0{,}05)^2}$$

$$n = \frac{600}{1 + 600\ (0{,}0025)}$$

$$n = \frac{600}{1 + 2{,}5}$$

$$n = 240$$

Jadi perhitungan di atas dapat ditemukan jumlah sampel sebanyak 240 orang. Adapun area atau bagian-bagian yang akan digunakan dalam sampel penelitian dapat dilihat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.2

Jumlah Sampel Berdasarkan Bagian-Bagian Kerja Pada Devisi Kacang Atom

Bagian Kerja	Sampel
Pelaksana	204
KASUBSI (Kepala Sukseksi)	7
Operator Produksi	4
Administrasi	3
KARU (Ketua Regu)	10
Formula	2
KABAG (Kepala Bagian)	2
Maintence (Pemeliharaan)	3
KK (Ketua Kelompok)	1
Ketua Kelompok Senior	1
MUTU	3
Total	**240**

Sumber: PT Dua Kelinci Pati

Dari tabel di atas jumlah sampel berdasarkan bagian-bagian kerja pada devisi kacang atom yaitu, untuk bagian pelaksana diambil sampel sebanyak 204 orang, selain itu untuk bagian kasubsi diambil sampelnya sebanyak 7 orang, selanjutnya untuk bagian operator produksi diambil sampel sebanyak 4 orang, bagian administrasi sampelnya sebanyak 3 orang, bagian karu sampel yang diambil sejumlah 10 orang, bagian formula sebanyak 2 orang, bagian kabag berjumlah 2 orang, bagian pemeliharaan sejumlah 3 orang, bagian ketua kelompok 1 orang, bagian ketua kelompok senior sebanyak 1 orang dan bagian mutu 3 orang.

3.5 Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2012) metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner atau dikenal juga dengan sebutan angket dan wawancara.

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2002). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian, metode yang digunakan adalah dengan kuesioner terbuka.

Instrument kuesioner harus diukur validitas dan reabilitas datanya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang *valid* dan *reliable*. Instrumen yang valid berarti instrument tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan *instrument* yang *reliable* adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 poin, yaitu :

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. N : Netral
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

Masing – masing jawaban memiliki nilai sebagai berikut :

1. SS = 5
2. S = 4
3. N = 3
4. TS = 2
5. STS = 1

3.5.2 Wawancara

Menurut Sugiyono (2012), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan

untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur (peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh) maupun tidak terstruktur (peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap sebagai pengumpul datanya) dan dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) maupun secara tidak langsung (melalui media seperti telepon).

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Variasi jenis instrumen penelitian adalah berupa angket. Check list (√) atau daftar centang, wawancara dan pengamatan (Arikunto, 2010:256). Dalam penelitian ini yang digunakan uji instrumen penelitian adalah uji validitas dan uji reabilitas. Selain itu dengan dalam uji instrumen penelitian ini dilakukan *try out* atau uji coba sebanyak 30 responden. Dalam uji coba ini dilakukan oleh karyawan PT Dua Kelinci bagian Devisi Kacang Oven sebanyak 30 karyawan atau responden.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2006) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan

bantuan software SPSS. Untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Bila nilai KMO MSA lebih besar dari 0.5 maka proses analisis dapat dilanjutkan.

Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai KMO > 0,5. Nilai MSA yang dianggap layak untuk dilanjutkan pada proses selanjutnya adalah 0.5. Bila terdapat nilai MSA yang kurang dari 0.5 maka variabel dengan nilai MSA terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai MSA yang kurang dari 0.5. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas adalah:

$$\mathbf{Rxy} = \frac{\mathbf{N}\sum \mathbf{xy} - (\sum \mathbf{x})(\sum \mathbf{y})}{\sqrt{(N\sum x2 - (\sum x)2\ N(\sum y2 - (\sum y)2)}}$$

Keterangan:

Rxy = koefesiensi korelasi X dan Y

N = jumlah Responden

X = skor tiap item

Y = skor total

Validitas data diukur dengan menggunakan r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung > r tabel, dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid dan apabila sebaliknya maka tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2006) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah *uji statistic Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* adalah:

$$R_n = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right]$$

Keterangan :

R_n = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varians Butir

σ_t^2 = Varians Total

Kriteria penilaan uji reliabilitas menurut Ghozali (2006) yaitu, suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

3.7 Pengolahan Data

Pengolahan data adalah bagian dari rangkaian kegiatan penelitian setelah pengumpulan data. Pada tahap ini data mentah atau *raw* data yang telah dikumpulkan diolah atau dianalisis sehingga menjadi informasi yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Dalam penelitian ini Saya menggunakan program aplikasi komputer SPSS, SPSS adalah program komputer yang dipakai untuk analisis statistik.

SPSS adalah aplikasi yang digunakan untuk melakukan analisis statistika tingkat lanjut, analisis data dengan *algoritma machine learning*, *analisis string*, serta *analisis big* data yang dapat diintegrasikan untuk membangun platform data analisis. SPSS adalah kependekan dari *Statistical Package for the Social Sciences*. SPSS sangat populer di kalangan peneliti dan statistikawan untuk membantu melakukan perhitungan terkait analisis data. SPSS menyediakan *library* untuk perhitungan statistika dengan antarmuka interaktif yang menjadikannya sebagai *software* analisis data tingkat lanjut paling populer di berbagai universitas, instansi, dan perusahaan.

3.8 Analisis Data

Model analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik deskriptif atau analisis statistik kuantitatif.

3.8.1 Analisis Kuantitatif

3.8.1.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan adalah metode analisis *statistic deskriptif* dan analisis statistik kuantitatif melalui analisis regresi berganda dan dilengkapi dengan pengujian asumsi klasik dengan menggunakan *software* SPSS versi 25 *for Windows*. Dalam hal ini teknik statistik yang digunakan adalah teknik regresi dengan persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 1999) di bawah ini.

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e}$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja

X_1 = Kesejahteraan Kerja Karyawan

X_2 = Komunikasi Kerja Karyawan

X_3 = Fasilitas Kerja Karyawan

α = Kontans

β_1 β_2 β_3 = Koefisien Regresi

e = Kesalahan penganggu

3.8.1.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X_1, X_2, X_3 terhadap variasi Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2), nilai R^2 mempunyai range antara 0 sampai 1 (0 R^2 1). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

3.8.1.3 Uji Hipotesis

3.8.1.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang

bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5 % dengan ketentuan sebagai berikut.

- Jika sig < 0,05 maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H0 ditolak, H1 diterima).
- Jika sig > 0,05 maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H0 diterima, H1 ditolak).

Apabila nilai t hitung lebih > nilai t tabel maka variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya jika nilai t hitung < nilai t tabel maka variabel independen secara tidak mempunyai pengaruh variabel dependen J. Supranto (dalam Syafrina, 2017:9).

3.8.1.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (keseluruhan), maka akan dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika sig < 0,05, maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

- Jika sig > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Menurut Dwi Priyatno dalam Manik (2016:237) untuk mencari F hitung dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

R^2: Koefisien Determinasi

n : Jumlah Data

K : Jumlah variabel independen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah PT Dua Kelinci

Tahun 1972 perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang makanan yaitu PT Dua Kelinci awal berdiri, dimana awal mulanya terdapat dua tokoh besar Ho Sie Ak dan Lauw Biee Giok membuat kemasan kacang mentah untuk membantu hasil panen para petani yang bermerk "Sari Gurih" dengan logo gambar dua kelinci. Terbuatnya logo dua kelinci berawal ketika pada suatu hari pemilik perusahaan yaitu Hadi pergi memancing dan memikirkan mengenai produk kacangnya, namun tiba-tiba ada dua ekor ika yang sedang melompat di air, Hadi menganggap bahwa dengan adanya ikan yang muncul itu adalah pertanda yang baik baginya. Kemudian sang pemilik perusahaan tersebut meminta tolong terhadap saudaranya untuk dibuatkan desain logo dan kemasan produk kacangnya dengan dengan gambar dua ekor kelinci yang sedang memancing sambil duduk diatas kacang dengan dua ekor ikan yang sedang melompat diatas air.

Akhirnya dengan kejadian tersebut Hadi memutuskan untuk membuka usaha dengan merk "Sari Gurih", dan "Sari Gurih" pun menjadi berkembang pesat. Pada tahun 1982, "Sari Gurih" mengubah nama mereknya menjadi Dua Kelinci dan tahun 1985 Hadi memutuskan

untuk mematenkannya menjadi PT Dua Kelinci. Pemasaran produk PT Dua Kelinci ini awalnya hanya disekitar Jawa Timur, karena Ho Sie Ak dan Lauw Bie Giok membuka industri rumahan pengemasan kacang di Jawa Timur saja. Seiring dengan banyaknya permintaan dari pasar, secara bertahap akhirnya distribusi produk PT Dua Kelinci berkembang pesan dan bertumbuh yang mulanya hanya industri kecil menjadi suatu industri yang besar. Dimulainya dari home industry, maka tahun 1985 PT Dua Kelinci membangun sebuah pabrik atau bangunan baru di Kabupaten Pati dengan luas tanah 6 hektar yang berlokasi di Jalan Raya Pati-Kudus Km 6,3 Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Perusahaan PT Dua Kelinci ini mendapat posisi yang sangat startegis karena dapat memperoleh pasokan bahan baku kacang tanah yang berkualitas dari para petani serta di Kabupaten Pati merupakan sumber pertanian yang cukup melimpah.

Dengan berjalannya waktu dan kecanggihan tekhnologi PT Dua Kelinci semakin terus menerus melakukan inovasi-inovasi produk baru yang dipasarkan ke masyarakat, sehingga pada tahun 2000 PT Dua Kelinci meluncurkan produk Sanghai DK, Garlic Nut, Hot Nut dan HA Lofet, selian itu awal tahun 2000 PT Dua Kelinci telah menggunakan standar manajemen yang bermutu internasional ISO 9002 supaya dapat menghasilkan suatu produk kacang yang berkualitas dan dapat mengalahkan dari produk-produk kacang lainnya. Sehingga PT Dua Kelinci dapat memenangkan pasar.

4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan PT Dua Kelinci

4.1.2.1 Visi

Visi dari PT Dua Kelinci adalah menjadi produsen makanan ringan paling populer di Negara Indonesia dan akan mejadi pelopor kesempurnaan dalam metode pengolahan makanan dan etika bisnis.

4.1.2.2 Misi

1. Meningkatkan daya saing dengan fokus pada kualitas, efisiensi dan perbaikan teknologi.
2. Bekerja secara konsisten untuk meningkatkan kinerja dan memperkuat merek perusahaan dengan memanfaatkan jaringan dan memperluas distribusi global kami.
3. Bersaing dalam kualitas dengan menjadi efisien dan menerapkan teknologi baru, dan tetap responsif terhadap kebutuhan dan keinginan konsumen di Indonesia dan internasional.

4.1.2.3 Tujuan PT Dua Kelinci

1. Mendapatkan keuntungan yang maksimal.
2. Membuka lapangan pekerjaan.
3. Memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bentuk makanan ringan.

4.1.3 Struktur Organisasi PT Dua Kelinci

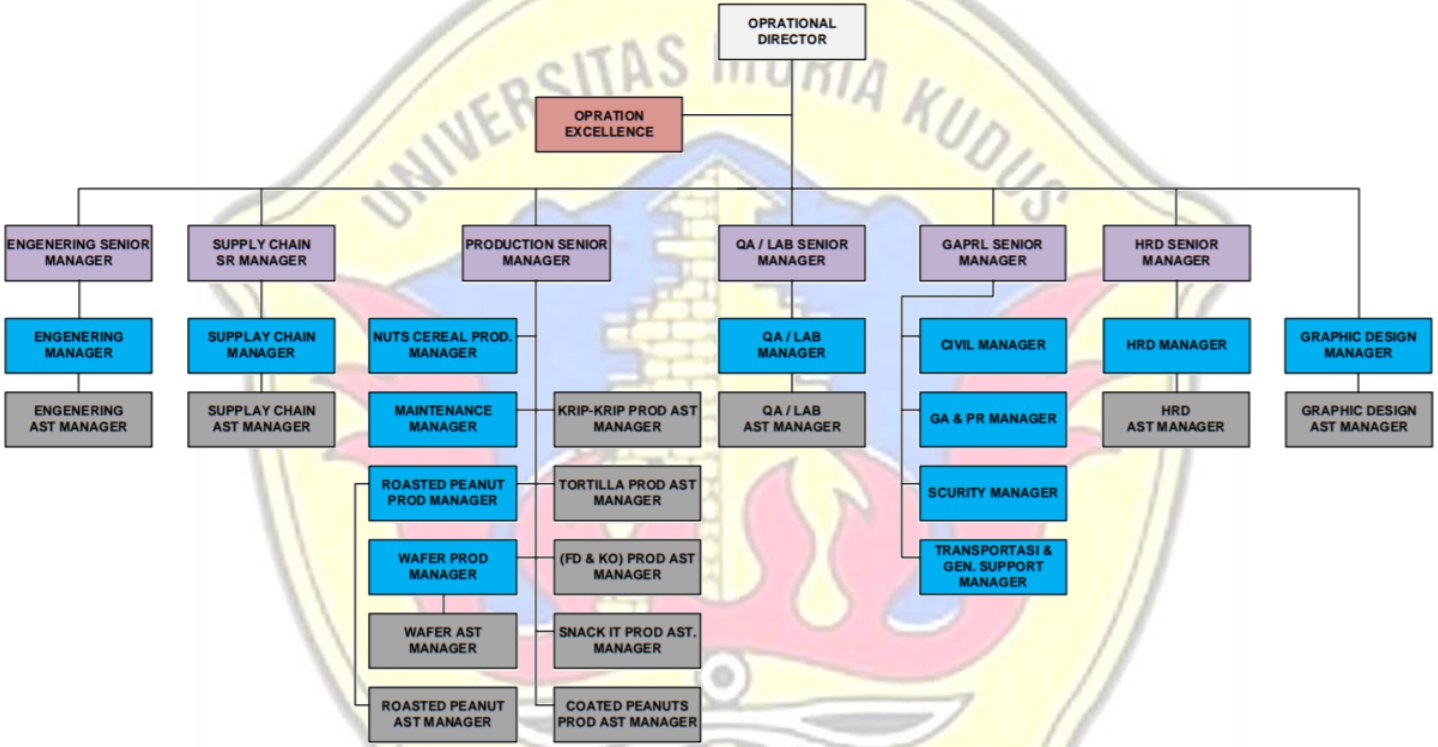
Struktur organisasi PT Dua Kelinci membentuk organisasi yaitu

organisasi lini dan staf. Garis kekuasaan pada organisasi lini adalah lurus kebawah dan setiap bawahan bertanggung jawab langsung kepada atasannya. Wewenang pada organisasi lini biasanya berwujud wewenang dari atasan kebawahan secara langsung. Posisi staf berfungsi untuk membantu pelaksanaan tugas perusahaan. Direktur utama perusahaan sebagai motor penggerak yang bertugas memberi motivasi dan saran. Direktur utama membawa direktur kemudian direktur membawa manajer pemasaran. Manajer *financial* manajer *representative* dan manajer *public* (factori manajer/fm). Posisi staf memiliki hak untuk menyarankan, merekomendasi atau konsultasi kepada personal lini, akan tetapi, para staf tidak memiliki wewenang memerintah personal lini.

PT. DUA KELINCI dipimpin oleh seorang *Factory Manager* yang bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama yang berada di kantor pusat yaitu Surabaya *Factory Manager* dalam melaksankan tugasnya dibantu oleh beberapa manager, dan masing-masing manager juga mempunyai beberapa anak buahnya yang mengurus tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Struktur organisasi di PT Dua Kelinci disusun berdasarkan pertimbangan atas fungsi-fungsi yang dibutuhkan seiring dengan perkembangan perusahaan. adapun bentuk struktur organisasi dari perusahaan PT Dua Kelinci dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT Dua Kelinci



Sumber : Data Personalia PT.Dua Kelinci,2016

4.2 Instrumen Data

4.2.1 Uji Validitas

Untuk menguji validitas dari suatu data penelitian dapat diukur dengan menggunakan r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung > r tabel, dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid dan apabila sebaliknya maka tidak valid. Hasil pengujian validitas data untuk setiap variabel dapat dilihat sebagai berikut ini.

4.2.1.1 Variabel Kesejahteraan (X1)

Hasil dari uji validitas untuk variabel kesejahteraan (X1) menghasilkan data yang dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1

Uji Validitas Variabel Kesejahteraan (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,431	0,361	Valid
2	0,410	0,361	Valid
3	0,571	0,361	Valid
4	0,911	0,361	Valid
5	0,807	0361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, (2019)

Dari data di atas terlihat bahwa variabel kesejahteraan (X1) mempunyai status yang valid yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel.}$

4.2.1.2 Variabel Komunikasi (X2)

Hasil dari uji validitas untuk variabel komunikasi (X2) menghasilkan data yang dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2

Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,608	0,361	Valid
2	0,945	0,361	Valid
3	0,525	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, (2019)

Dari data di atas terlihat bahwa variabel komunikasi (X2) mempunyai status yang valid yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel.}$

4.2.1.3 Variabel Fasilitas (X3)

Hasil dari uji validitas untuk variabel fasilitas (X3) menghasilkan data yang dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3

Uji Validitas Variabel Fasilitas (X3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,473	0,361	Valid
2	0,779	0,361	Valid
3	0,734	0,361	Valid
4	0,433	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, (2019)

Dari data di atas terlihat bahwa variabel fasilitas (X3) mempunyai status yang valid yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel.}$

4.2.1.4 Variabel Semangat (Y)

Hasil dari uji validitas untuk variabel semangat (Y) menghasilkan data yang dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4

Uji Validitas Variabel Semangat (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,477	0,361	Valid
2	0,524	0,361	Valid
3	0,434	0,361	Valid
4	0,491	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, (2019)

Dari data di atas terlihat bahwa variabel semangat (Y) mempunyai status yang valid yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel.}$

4.2.1 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2006) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah *uji statistic Alpha Cronbach*. Kriteria penilaan uji reliabilitas menurut Ghozali (2006) yaitu, suatu konstruk atau variabel dinyatakan

reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Hasil dari pengujian reliabilitas dapa dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5

Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai *Cronbach Alpha*	Keterangan
1	Kesejahteraan (X1)	0,737	Reliabel
2	Komunikasi (X2)	0,843	Reliabel
3	Fasilitas (X3)	0,724	Reliabel
4	Semangat (Y)	0,782	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, (2019)

Dari tabel 4.5 terlihat bahwa semua variabel baik itu variabel independen maupun variabel dependen semuanya bersetatus reliabel, hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* variabel kesejahteraan, komunikasi, fasilitas dan semangat memiliki nilai > 0,6.

4.3 Penyajian Data

4.3.1 Identitas Responden

Dalam penelitian ini responden yang diambil pada karyawan PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati adalah bagian produksi kacang atom. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 240 responden atau karyawan. Adapun karakteristik dari sampel penelitian ini yaitu, jenis kelamin, bagian kerja, usia dan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini.

4.3.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik jenis kelamin karyawan bagian produksi kacang atom PT Dua Kelinci ditunjukkan pada tabel 4.6.

Tabel 4.6

Karakterisktik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Responden	Presentase
Laki-laki	25	10,5%
Perempuan	215	89,5%
Total	**240**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Jadi dari hasil tabel di atas bahwa respoden pada karyawan PT Dua Kelinci berdasarkan karakteristik jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 responden dengan presentase sebesar 10,5% dan berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 215 responden dengan presentase sesebasar 89,5%. Artinya bahwa rata-rata karyawan pada PT Dua Kelinci berjenis kelamin perempuan dengan dibuktikan hasil dari responden kuesioner pada penelitian ini.

4.3.1.2 Karateristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia karyawan bagian produksi kacang atom PT Dua Kelinci ditunjukkan pada tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Responden	Presentase
18-25 tahun	68	28,3%
26-35 tahun	113	47,0%
36-45 tahun	50	20,8%
> 45 tahun	9	3,9%
Total	**240**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Jadi dari hasil tabel di atas bahwa respoden pada karyawan PT Dua Kelinci berdasarkan karakteristik usia 18-25 tahun sebanyak 68 responden dengan presentase sebesar 28,3%, untuk usia 26-35 tahun sebanyak 113 responden dengan presentase sebesar 47,0%, usia 36-45 tahun sebanyak 50 responden dengan presentase sebesar 20,8% dan usia > 45 tahun sebanyak 9 responden dengan presentase sebesar 3,9%. Artinya usia karyawan pada PT Dua Kelinci rata-rata berumur sekitar 26-35 tahun dibuktikan dengan hasil kuesioner berdasarkan karakteristik responden usia.

4.3.1.3 Karateristik Responden Berdasarkan Jabatan Kerja

Karakteristik responden berdasarkan jabatan kerja karyawan devisi produksi kacang atom PT Dua Kelinci ditunjukkan pada tabel 4.8. di bawah ini.

Tabel 4.8

Karakterisktik Responden Berdasarkan Jabatan Kerja

Keterangan	Responden	Presentase
Pelaksana	204	85,0%
KASUBSI (Kepala Sukseksi)	7	2,9%
Operator Produksi	4	1,6%
Administrasi	3	1,2%
KARU (Ketua Regu)	10	4,1%
Formula	2	0,8%
KABAG (Kepala Bagian)	2	0,8%
Maintence (Pemeliharaan)	3	1,2%
KK (Ketua Kelompok)	1	0,6%
Ketua Kelompok Senior	1	0,6%
MUTU	3	1,2%
Total	**240**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Jadi dari hasil tabel di atas bahwa respoden pada karyawan PT Dua Kelinci berdasarkan karakteristik jabatan kerja pelaksana sebanyak 204 responden (85,0%), selain itu untuk jabatan kerja kepala subseksi sebanyak 7 responden (2,9%), jabatan kerja untuk operator produksi sebanyak 4 responden (1,6%), jabatan kerja untuk administrasi sebanyak 3

responden (1,2%), untuk ketua regu sebanyak 10 responden (4,1%), formula sebanyak 2 responden (0,8%), kepala bagian sebanyak 2 responden (0,8%), pemeliharaan sebanyak 3 responden (1,2%), ketua kelompok sebanyak 1 responden (0,6%), ketua kelompok senior 1 responden (0,6%) dan MUTU sebanyak 3 responden (1,2%).

4.3.1.4 Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan bagian produksi kacang atom PT Dua Kelinci ditunjukkan pada tabel 4.9.

Tabel 4.9

Karakterisktik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Responden	Presentase
SD	25	10,5%
SMP	80	33,3%
SMK/SMA	134	55,8%
Diploma	1	0,6%
Sarjana	0	0%
Total	**240**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah (2019)

Jadi dari hasil tabel di atas bahwa respoden pada karyawan PT Dua Kelinci berdasarkan karakteristik pendidikan

terakhir untuk SD sebanyak 25 responden (10,5%), SMP sebanyak 80 responden (33,3%), SMK/SMA sebanyak 134 responden (55,8%), Diploma sebanyak 1 responden (0,6%) dan Sarjana sebanyak 0 responden (0%). Sehingga rata-rata sampel pada pendidikan terakhir adalah SMK/SMA sebesar 134 responden dan sisanya pendidikan terakhir SMP dan Diploma.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Analisis Data Regresi Linier Berganda

Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan progrma SPSS versi 25 *For Windows*, maka diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini.

Tabel 4.10

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,208	1,200		4,341	,000
	Kesejahteraan (X1)	,490	,051	,214	3,755	,011
	Komunikasi (X2)	,733	,113	,417	6,502	,000
	Fasilitas X3)	,523	,052	,333	4,439	,001
a. Dependent Variable: Semangat (Y)						

Sumber: Data primer yang diolah, (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh di bawah ini.

$$Y = 5{,}208 + 0{,}490X_1 + 0{,}733X_2 + 0{,}523X_3$$

Keterangan:

Y = Semangat

X_1 = Kesejahteraan

X_2 = Komunikasi

X_3 = Fasilitas

Dari persamaan regresi yang diperoleh bahwa nilai konstans sebesar 5,208 artinya semua variabel independen sama dengan nol maka nilai semangat sebesar 5,208. Untuk koefisien regresi kesejahteraan sebesar 0,490 artinya setiap kenaikan variabel kesejahteraan sebesar satu satuan akan meningkatkan semangat sebesar 0,490 tanpa dipengaruhi variabel lain. Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,733 artinya setiap kenaikan variabel komunikasi sebesar satu satuan akan meningkatkan semangat sebesar 0,733 tanpa dipengaruhi variabel lain. Koefisien regresi fasilitas sebesar 0,523 artinya setiap kenaikan variabel fasilitas sebesar satu satuan akan meningkatkan semangat sebesar 0,523 tanpa dipengaruhi variabel lain.

4.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi

X_1, X_2, X_3 terhadap variasi Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2), nilai R^2 mempunyai range antara 0 sampai 1 (0 R^2 1). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat. Dengan mengetahui besar pengaruh atau peran yang ditimbulkan oleh kesejahteraan kerja, komunikasi kerja dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja di PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati dapat dilihat pada tabel "*Model Summary*". Adapun hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini.

Tabel 4.11

Analisis Data Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,512[a]	,262	,252	1,225
a. Predictors: (Constant), Fasilitas X3), Komunikasi (X2), Kesejahteraan (X1)				

Sumber: Data primer yang diolah, (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan menggunakan program SPSS versi 25 memperoleh Adjusted R Square untuk Y (semangat kerja) adalah 0,252. Hal ini berarti 25,2% variasi semangat kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel X_1 (kesejahteraan kerja), variabel X_2 (komunikasi kerja) dan variabel X_3 (fasilitas kerja) atau pengaruh tingkat variabel X_1 (kesejahteraan kerja), variabel X_2 (komunikasi kerja) dan variabel X_3 (fasilitas kerja) secara bersama-sama atau

serentak terhadap variabel Y (semangat kerja) sebesar 25,2% dan sisanya sebesar 74,8% ditentukan oleh variabel lain.

4.4.3 Uji t (Uji Parsial)

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan sebesar 95% atau α = 0,05. Jika sig < 0,05 maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H0 ditolak, H1 diterima). Jika sig > 0,05 maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H0 diterima, H1 ditolak). Apabila nilai t hitung lebih > nilai t tabel maka variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya jika nilai t hitung < nilai t tabel maka variabel independen secara tidak mempunyai pengaruh variabel dependen J. Supranto (dalam Syafrina, 2017:9). Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel bebas (kesejahteraan kerja) terhadap variabel terikat (semangat kerja) diperoleh sebesar 3,755 sedangkan t_{tabel} dengan rumus t (α / 2 ; n-k- 1) atau t (0,025; 236) sebesar 2,833 ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,755 > 2,833) maka dapat dikatakan bahwa kesejahteraan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Selain itu untuk variabel komunikasi kerja nilai t_{hitung} sebesar 6,502 dan t_{tabel} 2,833 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,502>2,833) artinya variabel komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Untuk variabel fasilitas kerja nilai nilai t_{hitung} sebesar 4,439 dan t_{tabel} 2,833 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,439>2,833) artinya variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Adapun hasil analisis uji parsial dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12

Hasil Analisis Uji t (Parsial)

Variabel	Manual		SPSS		Keterangan
	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	α=5%	
(X1)	3,755	2,833	0,011	0,05	Signifikan
(X2)	6,502	2,833	0,000	0,05	Signifikan
(X3)	4,439	2,833	0,001	0,05	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, (2019)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan kerja (X1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan>0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima dan berpengaruh secara signifikan antara variabel kesejahteraan terhadap variabel semangat kerja. Begitu pula dengan variabel komunikasi (X2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan>0,05 maka H0 ditolak dan H2 diterima dan berpengaruh secara signifikan antara variabel komunikasi terhadap variabel semangat kerja. Untuk variabel fasilitas kerja (X3) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan>0,05 maka H0 ditolak

dan H3 diterima dan berpengaruh secara signifikan antara variabel fasilitas kerja terhadap variabel semangat kerja.

4.4.4 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (keseluruhan). Hasil dari uji F atau simultan yang diperoleh dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini.

Tabel 4.13

Analisis Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125,476	3	41,825	27,875	,000[b]
	Residual	354,107	236	1,500		
	Total	479,583	239			
a. Dependent Variable: Semangat (Y)						
b. Predictors: (Constant), Fasilitas X3), Komunikasi (X2), Kesejahteraan (X1)						

Sumber : Data primer yang diolah, (2019)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa koefisien uji F diperoleh sebesar 27,875 dengan tingkat kepercayaan 95% atau α = 0,05. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,000 < 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H4 diterima artinya secara bersama-sama kesejahteraan, komunikasi dan fasilitas

berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati.

Selain itu uji simultan dapat berpengaruh secara signifikan apabila $F_{hitung}>F_{tabel}$. Sehingga dapat diperoleh F_{tabel} dengan rumus F (k; n-k) 3;237 yaitu F_{tabel} nya sebesar 3,171. Dari tabel diatas diketahu F_{hitung} 27,875 dan F_{tabel} 3,171 artinya $F_{hitung}>F_{tabel}$ (27,875>3,171). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.14

Hasil Analisis Berganda

(Dengan Signifikan α = 5%)

Variabel	Manual		SPSS		Keterangan
	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	α=5%	
(X1), (X2), (X3) terhadap (Y)	27,875	3,171	0,000	0,05	Ada Pengaruh Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung}>F_{tabel}$ yaitu 27,875>3,171 artinya bahwa variabel kesejahteraan, komunikasi dan fasilitas berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati.

4.5 Pembahasan

Dalam penelitian ini variabel yang paling berpengaruh terhadap semangat kerja adalah variabel komunikasi kerja dibuktikan dengan hasil perhitungan uji parsial (uji t) sebesar t_{hitung} 6,502 > t_{tabel} 2,833. Kemudian variabel selanjutnya yang berpengaruh setelah komunikasi kerja adalah

variabel fasilitas kerja dengan hasil perhitungan uji parsial (uji t) sebesar t_{hitung} 4,439 > t_{tabel} 2,833 serta variabel yang berpengaruh paling rendah atau terakhir adalah variabel kesejahteraan kerja dengan t_{hitung} 3,755 > t_{tabel} 2,833.

4.5.1 Pengaruh Kesejahteraan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil perhitungan data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 didapatkan data yang menyatakan bahwa uji parsial (Uji t), variabel kesejahteraan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,755 > t_{tabel} 2,833 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pada hasil uji parsial tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati. Selain itu hasil dari koefisien regresi variabel kesejahteraan sebesar 0,490 artinya bahwa terjadi kenaikan kesejahteraan sebesar satu-satuan akan meningkatkan semangat kerja sebesar 49% tanpa dipengaruhi oleh variabel lainnya, dan hal tersebut variabel kesejahteraan berpengaruh nomor tiga atau terakhir terhadap variabel semangat kerja dibandingkan dengan kedua variabel lainnya yaitu variabel komunikasi dan fasilitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian, indikator kesejahteraan yang paling kuat dapat dilihat dari nilai r_{hitung} yang paling tinggi yaitu dalam hal ini adalah kebutuhan prestasi. Jadi kebutuhan prestasi yang baik dan terpenuhi dari pimpinan

maupun perusahaan merupakan indikator yang bisa menumbuhkan rasa semangat kerja pada karyawan PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati dalam variabel kesejahteraan.

Hasil penelitian ini mendukung variabel kesejahteraan kerja terhadap semangat kerja pada penelitian yang dilakukan oleh Aditya Billi, Cholifah, Enny Istanti (2017) yang berjudul pengaruh kesejahteraan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja pada PT Gudang Garam Tbk yang menyatakan bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

4.5.2 Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil dari uji parsial (Uji t), variabel komunikasi diperoleh t_{hitung} sebesar 6,502 > t_{tabel} 2,833 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pada hasil uji parsial tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati. Selain itu hasil dari koefisien regresi variabel kesejahteraan sebesar 0,733 artinya bahwa terjadi kenaikan komunikasi sebesar satu-satuan akan meningkatkan semangat kerja sebesar 73,3% tanpa dipengaruhi oleh variabel lainnya, dan hal tersebut variabel komunikasi merupakan pengaruh yang paling tinggi atau nomor pertama yang paling besar terhadap semangat kerja dibandingkan dengan keseluruahan variabel independen dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, indikator komunikasi yang

paling kuat dapat dilihat dari nilai r_{hitung} yang paling tinggi yaitu dalam hal ini adalah keterampilan. Jadi keterampilan yang baik dan terpenuhi dari pimpinan maupun perusahaan merupakan indikator yang bisa menumbuhkan rasa semangat kerja pada karyawan PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati dalam variabel komunikasi.

Hasil penelitian ini mendukung variabel komunikasi kerja terhadap semangat kerja pada penelitian yang dilakukan oleh I Dewa Gede, Adi Putra Utama jaya dan Anak Agung Ayu Sriathi (2015) yang berjudul pengaruh motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Penelitian variabel komunikasi kerja terhadap semangat kerja juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Pamungkur (2015) yang berjudul pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan karyawan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN Cabang Palangka Raya yang menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

4.5.3 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil dari uji parsial (Uji t), variabel fasilitas diperoleh t_{hitung} sebesar 4,439 > t_{tabel} 2,833 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pada hasil uji parsial tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati. Selain itu hasil dari koefisien regresi variabel kesejahteraan sebesar 0,523 artinya bahwa terjadi kenaikan fasilitas sebesar satu-satuan akan meningkatkan semangat kerja sebesar 52,3% tanpa dipengaruhi oleh variabel lainnya, dan hal tersebut variabel komunikasi merupakan pengaruh nomor dua dari semua variabel independen dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, indikator fasilitas yang paling kuat dapat dilihat dari nilai r_{hitung} yang paling tinggi yaitu dalam hal ini adalah mendapatkan *reward*. Jadi pemberian *reward* yang baik dan terpenuhi dari pimpinan maupun perusahaan merupakan indikator yang bisa menumbuhkan rasa semangat kerja pada karyawan PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati dalam variabel fasilitas.

Hasil penelitian ini mendukung variabel fasilitas kerja terhadap semangat kerja dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Putra (2018) yang berjudul pengaruh pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap semangat kerja guru pada Mts Al-Huda Pekanbaru menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Penelitian variabel fasilitas kerja terhadap semangat kerja juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Yohana I. Wantania Stanss L.H.V. Joyce Lapian (2015) dengan penelitian yang berjudul *the effect of employee efficiency and facilities toward employee moral of PT*

Astra International Tbk – Daihatsu Manado (pengaruh efisiensi karyawan dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja di PT Astra Daihatsu Tbk) yang menyatakan bahwa variabel fasilitas signifikan terhadap semangat kerja**.**

4.5.4 Pengaruh Kesejahteraan Kerja, Komunikasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja, komunikasi kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dua Kelinci.

Hal ini ditunjukkan dengan nilai uji F sebesar 27,875 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$) pada pengujian uji simultan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aditya Billi, Cholifah, Enny Istanti (2017) yang menyatakan bahwa kesejahteraan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian I Dewa Gede, Adi Putra Utama Jaya dan Anak Agung Ayu Sriathi (2015) serta Pamungkur (2015) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signikan terhadap semangat kerja. Begitu pula dengan penelitian Eka Putra (2018) dan Yohana I. Wantania Stanss (2015) menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini.

1. Variabel kesejahteraan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dua Kelinci di Kabaputaen Pati. Hal ini terbukti hasil uji t yang memperoleh nilai t_{hitung} X_1 = 3,755 diterima pada taraf signifikan 5%.
2. Variabel komunikasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati. Hal ini terbukti dengan hasil uji t yang memperoleh nilai t_{hitung} X_2 = 6,502 diterima pada taraf signifikan 5%.
3. Variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati. Hal itu dibuktikan dengan hasil uji t bahwa t_{hitung} X_3 = 4,439 diterima dengan taraf signifikan 5%.
4. Variabel kesejahteraan kerja, komunikasi kerja dan fasilitas kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dua Kelinci di Kabupaten Pati. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji F yang memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27,875 diterima pada taraf signifikan 5%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka beberapa saran yang ingin disampaikan yaitu sebagai berikut ini.

1. PT Dua Kelinci harus lebih memperhatikan lagi kesejahteraan kerja karyawan dalam hal pemberian penghargaan dan tunjangan kerja, karena dengan kesejahteraan karyawan yang terpenuhi maka akan mengahasilkan suatu semangat kerja yang tinggi.
2. PT Dua Kelinci diharapkan dapat menerapkan proses komunikasi yang baik karena merupakan kunci keberhasilan dari setiap kegiatan dalam perusahaan.
3. PT Dua Kelinci sebaiknya selalu lebih memperhatikan lagi fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada karyawan supaya karyawan lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga penggunaan fasilitas yang diberikan dapat digunakan oleh karyawan secara efektif dan efisien.
4. Bagi peniliti selanjutnya hendaknya dalam penelitian lebih lanjut dapat menambahkan variabel lain yang belum pernah dibahas sebelumnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Sehinga dapat menjadikan penelitian yang lebih luas dan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ishak. 2012. Penelitian Tindakan Dalam Pendidikan Non Formal. Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset.

Ahyari. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja. Pioner Jaya. Bandung.

Ali, Amna., dan Adnan, Adil. 2016. *Impact of Upward Communication on Employee's Morale in Banking Sector of* Pakistan (Dampak Komunikasi Ke Atas Pada Semangat Kerja Di Sektor Perbankan Pakistan). 92-103.

Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.

Arni, Muhammad. 2009. Komunikasi Organisasi. Jakarta.

Bakhtiar. 2017. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Banl Sumut-Medan. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), Vol.2. No.3. 10-17.

Billi, Aditya., Cholifah., dan Istanty, Enny. 2017. Pengaruh Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pada PT Gudang Garam Tbk. Jurnal Manajemen Branchmark. 13-25.

Chien, Houng, Tan., dan Ann, Ho, Jo. 2015. *The Influence of Communication, Empowerment and Trust on Organizational Ethical morale Climates In Lembah Klang Malaysia* (Pengaruh Komunikasi, Pemberdayaan, dan Kepercayaan terhadap Iklim Etika Semangat Organisasi Di Lembah Klang Malaysia). *Int. Journal of Economics and Management.*23-44.

Gede, I, Dewa., Utamajaya, Putra, Adi., dan Sriathi, Ayu, Agung, Anak. 2015. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar. E-Jurnal Manajemen Unud. 1504-1524.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate* Dengan Program SPSS. Edisi Keempat. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hafidhuddin, Didin dan Hendri, tanjung. 2013. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Gema Insani Press, Jakarta.

Hasibuan, Malayu. SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Manullang, M. 2012. Dasar-Dasar Manajemen. Makasar. Gadjah Mada University.

Pamungkur. 2015. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT PLN Cabang Palangka Raya. 127-138.

Putra, Eka. 2018.Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Guru Pada Mts Al-Huda Pekanbaru. Eko dan Bisnis (Riau *Economics and Business Reviewe*).10-19.

Ramamoorthy, R., Thooyamani, K.P., dan K, Karthick. 2017. *A Study On Effectiveness Of Welfare Measure And Employee Morale In Tv Sundaram Iyengar & Sons Limited,Madurai"* (Studi pada Efektifitas Ukuran Kesejahteraan Dan Semangat Karyawan Di TV Sundaram Iyengar & Sons Limited, Madurai). *International Journal of Pure and Applied Mathematics*. 269-273.

Sastera Burhanudin,Mauludin Hanif. 2018. *The Influence Of Employee Economic Benefits, Fasilitative Benefits, Services Benefits Programson Employee Morale And Employee Performance In* PT . CJI Pasuruan (Pengaruh Manfaat Ekonomi Karyawan, Manfaat Fasilitas, Manfaat Layanan Terhadap Semangat dan Kinerja Karyawan PT CJI Pasuruan). *International Journal of Business and Management Invention* (IJBMI). 25-43.

Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan.

Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*, Salemba empat, Jakarta.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Jakarta: Alfabeta.

Sugiyono, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.

Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Wantania, I, Yohana., L.H.V, Stanss., dan Lapian, Joyce. 2015. *The Effect Of Employee Efficiency And Facilities Toward Employee Moral Of PT Astra International Tbk – Daihatsu Manado* (Pengaruh Efisiensi Karyawan dan Fasilitas Kerja terhadap semangat kerja di PT Astra Daihatsu Tbk). Jurnal EMBA .411-419.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KESEJAHTERAAN, KOMUNIKASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA PT DUA KELINCI

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Bagian Kerja/Level Jabatan : .....
4. Usia : .....
5. Pendidikan Terakhir : ☐ SD ☐ DIPLOMA
   ☐ SMP ☐ SARJANA
   ☐ SMA/SMK ☐ PASCASARJANA

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda (√) pada setiap pernyataan yang Anda pilih.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

VARIABEL KESEJAHTERAAN KERJA (X1)						
No.	**Pernyataan**	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**SS**
1.	Saya bekerja di sini untuk memenuhi kebutuhan hidup.					
2.	Saya merasa aman dengan pekerjaan yang					

	saya lakukan saat ini.					
3.	Saya selalu diberikan izin cuti oleh perusahaan.					
4.	Saya diberi kehormatan oleh perusahaan berupa penghargaan untuk karyawan yang berprestasi.					
5.	Saya diberikan kesempatan kerja kreatif atau pengembangan gagasan orisinil.					

VARIABEL KOMUNIKASI KERJA (X2)						
No.	**Pernyataan**	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**SS**
1.	Saya memahami tugas dan tanggung jawab dalam bekerja**.**					
2.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik secara lisan dan tulisan dengan atasan saya.					
3.	Saya selalu bersikap ramah dan santun kepada atasan saya.					

VARIABEL FASILITAS KERJA (X3)						
No.	**Pernyataan**	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**SS**
1.	Saya diberikan fasilitas kerja berupa pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.					
2.	Saya mandapat bonus atau penghargaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik.					
3.	Saya selalu merasa puas dengan insentif sesuai yang diberikan perusahaan.					

4.	Saya selalu mendapat motivasi dan semangat kerja dari atasan saya.					

VARIABEL SEMANGAT KERJA (Y)						
No.	**Pernyataan**	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**SS**
1.	Saya merasa bangga dan puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.					
2.	Saya selalu bersikap patuh terhadap pimpinan dalam menerapkan peraturan-peraturan perusahaan.					
3.	Saya mampu bergaul dengan kawan sekerja.					
4.	Saya selalu bertanggungjawab pada pekerjaan saya.					

LAMPIRAN 2

DATA MENTAH KUESIONER

LAMPIRAN 2

DATA MENTAH KUESUINER

No	Variabel Kesejahteraan Kerja (X1)						Variabel Komunikasi Kerja (X2)				Variabel Fasilitas Kerja (X3)					Variabel Semangat Kerja (Y)				
Resp	P1	P2	P3	P4	P5	Tot	P1	P2	P3	Tot	P1	P2	P3	P4	Tot	P1	P2	P3	P4	Tot
1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	5	21	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
3	4	3	3	2	3	15	4	4	4	12	4	2	4	4	14	4	4	4	4	16
4	4	3	4	2	3	16	4	4	4	12	4	2	4	4	14	4	4	4	4	16
5	4	3	4	2	3	16	4	4	4	12	4	2	4	4	14	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
7	4	3	3	3	4	17	4	4	4	12	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16
8	4	4	4	2	2	16	4	4	4	12	4	2	4	4	14	4	4	4	4	16
9	4	4	4	2	2	16	4	4	4	12	4	2	4	4	14	4	4	4	4	16
10	4	4	4	3	3	18	4	4	4	12	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16

11	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15
13	4	4	4	4	4	20	4	4	5	13	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16
14	3	4	4	4	4	19	4	4	5	13	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16
15	4	4	3	4	4	19	4	4	4	12	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
16	4	4	3	4	4	19	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
23	4	4	3	3	3	17	4	4	4	12	4	3	2	4	13	4	4	4	4	16
24	5	4	3	3	3	18	4	4	4	12	4	3	2	4	13	4	4	4	4	16
25	5	4	3	3	3	18	4	4	4	12	4	3	2	4	13	4	4	4	4	16

26	5	4	3	3	3	18	4	4	4	12	4	3	2	4	13	4	4	4	4	16
27	4	4	3	3	3	17	4	4	4	12	4	3	2	4	13	4	4	4	4	16
28	4	4	3	3	3	17	4	4	4	12	4	3	2	4	13	4	4	4	4	16
29	4	5	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17
30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
31	5	4	3	3	4	19	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
32	4	4	3	4	4	19	4	4	4	12	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16
33	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
34	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
35	4	4	5	5	4	22	3	4	5	12	5	5	3	4	17	3	4	5	4	16
36	4	4	2	3	3	16	3	3	4	10	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
39	4	4	3	3	3	17	4	3	4	11	4	3	3	4	14	3	4	4	4	15
40	4	4	3	3	3	17	4	4	4	12	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16

41	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
43	5	5	5	4	4	23	5	4	5	14	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20
44	4	4	5	4	4	21	4	4	5	13	4	4	5	4	17	4	5	4	5	18
45	4	4	4	3	4	19	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
46	4	5	5	5	4	23	5	4	5	14	5	4	4	4	17	4	4	5	4	17
47	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
48	5	5	5	5	4	24	5	4	5	14	5	5	4	5	19	4	5	4	5	18
49	4	5	5	4	4	22	5	4	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
50	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
51	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
52	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
53	4	4	4	2	2	16	4	4	4	12	4	2	4	4	14	4	4	4	4	16
54	4	4	4	2	2	16	4	4	4	12	4	2	4	4	14	4	4	4	4	16
55	4	4	3	3	3	17	4	4	4	12	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16

56	4	4	3	2	4	17	4	4	4	12	2	4	4	3	13	4	4	4	5	17
57	4	4	3	3	3	17	4	4	4	12	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16
58	4	4	3	3	3	17	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
59	4	4	3	2	3	16	4	3	5	12	2	4	4	3	13	4	4	5	5	18
60	4	4	3	2	3	16	4	3	5	12	2	4	4	3	13	4	4	4	5	17
61	4	4	3	2	3	16	4	3	5	12	2	4	4	3	13	4	4	5	5	18
62	4	4	3	2	3	16	4	4	4	12	2	4	4	4	14	4	4	4	5	17
63	4	4	3	2	3	16	4	4	5	13	2	4	4	4	14	4	4	5	5	18
64	4	4	3	2	3	16	4	4	4	12	2	4	4	5	15	4	4	4	5	17
65	4	4	4	3	3	18	4	3	5	12	2	4	3	3	12	3	3	5	5	16
66	4	4	3	3	3	17	4	3	5	12	2	3	3	3	11	4	4	5	5	18
67	4	4	4	2	2	16	4	3	5	12	2	4	3	3	12	4	4	5	5	18
68	4	4	3	2	2	15	4	3	5	12	2	4	3	3	12	4	4	5	5	18
69	4	4	3	2	3	16	4	4	4	12	2	4	4	3	13	4	4	5	5	18
70	4	4	3	2	3	16	4	3	4	11	2	3	4	3	12	4	4	5	5	18

71	4	4	4	5	5	22	4	4	4	12	2	5	4	4	15	4	4	4	4	16
72	4	4	4	3	4	19	4	4	4	12	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
73	4	4	3	2	3	16	4	3	5	12	2	4	4	4	14	4	4	5	5	18
74	4	4	3	2	3	16	4	4	5	13	2	4	4	4	14	4	4	5	5	18
75	5	3	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
76	4	3	3	4	4	18	4	4	4	12	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16
77	5	3	3	3	4	18	4	4	4	12	4	3	4	3	14	4	4	4	4	16
78	5	3	3	3	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
79	4	3	3	3	4	17	4	4	4	12	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
80	5	4	3	3	4	19	4	4	4	12	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15
81	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15
82	5	3	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
83	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
84	5	4	4	4	4	21	5	4	4	13	5	4	4	4	17	5	4	5	4	18
85	5	4	4	4	4	21	4	4	5	13	5	4	5	4	18	4	4	5	4	17

86	5	4	4	4	4	21	4	4	5	13	5	4	5	4	18	4	4	5	4	17
87	5	4	4	4	4	21	4	4	5	13	5	4	5	4	18	4	4	5	4	17
88	5	4	4	4	4	21	4	4	5	13	5	4	5	4	18	4	4	5	4	17
89	4	3	2	2	3	14	3	3	4	10	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15
90	4	3	4	2	2	15	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15
91	4	3	2	2	3	14	4	3	3	10	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15
92	4	3	2	2	3	14	4	4	3	11	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14
93	4	4	2	2	3	15	4	4	4	12	4	3	4	4	15	3	4	4	4	15
94	4	3	2	3	3	15	4	4	4	12	3	4	3	3	13	3	3	4	4	14
95	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16
96	5	3	3	4	4	19	4	4	4	12	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15
97	5	4	4	3	4	20	4	5	5	14	4	2	3	4	13	5	5	5	5	20
98	4	2	3	4	3	16	4	4	4	12	4	3	4	4	15	2	4	4	4	14
99	2	4	4	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
100	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16

101	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	5	4	4	4	17	4	5	4	5	18
102	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
103	4	4	4	2	4	18	4	4	4	12	3	2	4	4	13	4	4	4	4	16
104	5	3	4	2	4	18	4	4	4	12	3	2	4	4	13	4	4	4	4	16
105	4	4	3	3	3	17	4	4	4	12	4	2	2	4	12	4	4	4	4	16
106	5	5	4	4	4	22	4	4	5	13	4	4	4	3	15	5	5	5	5	20
107	4	4	4	2	4	18	4	4	4	12	3	2	4	4	13	4	4	4	4	16
108	5	3	4	5	5	22	5	4	5	14	4	4	3	3	14	3	4	5	4	16
109	4	3	4	4	5	20	5	4	5	14	4	4	3	3	14	3	4	5	4	16
110	4	3	4	4	4	19	3	3	4	10	4	4	4	4	16	3	4	3	4	14
111	4	3	3	2	2	14	4	4	4	12	2	2	2	3	9	3	4	4	4	15
112	4	3	4	4	4	19	3	3	4	10	4	4	4	4	16		4	3	4	11
113	4	3	3	3	4	17	4	4	4	12	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16
114	5	3	3	3	3	17	4	5	5	14	4	3	3	4	14	3	5	5	5	18
115	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16

116	4	4	4	2	4	18	4	4	4	12	3	2	4	4	13	4	4	4	4	16
117	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
118	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
119	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
120	3	3	2	2	3	13	4	3	3	10	3	3	1	3	10	3	3	3	4	13
121	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
122	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
123	4	4	3	3	3	17	4	4	4	12	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16
124	4	4	3	3	3	17	4	4	4	12	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16
125	4	4	4	4	5	21	4	4	4	12	4	4	2	4	14	4	4	4	4	16
126	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	3	3	14	4	4		4	12
127	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
128	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
129	5	4	3	3	3	18	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
130	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16

131	5	4	4	3	4	20	4	5	5	14	4	3	4	5	16	5	4	5	4	18
132	5	4	4	3	3	19	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
133	5	5	4	5	4	23	4	5	4	13	3	3	4	5	15	4	4	5	4	17
134	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
135	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
136	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
137	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
138	4	4	4	3	4	19	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19
139	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
140	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
141	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16
142	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16
143	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16
144	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16
145	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16

146	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16
147	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16
148	4	4	4	3	3	18	4	4	4	12	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16
149	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16
150	5	4	4	4	4	21	5	4	4	13	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17
151	5	4	5	4	5	23	5	4	4	13	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
152	5	4	4	4	4	21	5	4	4	13	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17
153	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	2	4	14	4	4	4	4	16
154	5	4	3	4	3	19	5	5	3	13	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16
155	5	4	3	4	3	19	4	4	4	12	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16
156	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18
157	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	5	4	5	19
158	4	4	3	3	3	17	4	4	4	12	4	3	3	4	14	3	4	4	4	15
159	4	4	5	4	4	21	4	5	5	14	5	4	4	4	17	5	5	4	5	19
160	4	4	3	4	3	18	4	4	3	11	4	3	4	3	14	3	4	4	4	15

161	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
162	4	3	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
163	5	3	3	2	2	15	4	3	4	11	3	1	3	3	10	3	4	4	3	14
164	4	4	4	3	3	18	4	4	4	12	4	3	4	3	14	4	4	4	4	16
165	4	4	4	3	3	18	4	4	3	11	4	3	3	5	15	3	3	4	4	14
166	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
167	4	3	3	3	4	17	4	4	4	12	4	4	2	4	14	3	4	4	4	15
168	4	4	4	4	4	20	4	2	4	10	4	2	2	2	10	4	4	4	4	16
169	4	3	3	3	4	17	4	4	4	12	4	4	2	4	14	3	3	4	4	14
170	4	4	4	4	4	20	5	4	4	13	4	4	3	4	15	3	4	5	4	16
171	4	3	3	2	3	15	4	4	4	12	3	2	3	3	11	4	4	4	4	16
172	4	3	4	4	3	18	4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
173	4	3	3	2	3	15	4	4	4	12	3	2	3	3	11	4	4	4	4	16
174	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16
175	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20

176	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
177	4	3	3	4	4	18	4	4	5	13	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
178	4	3	3	1	3	14	4	4	3	11	1	3	5	3	12	1	3	5	4	13
179	4	3	3	3	4	17	4	4	4	12	4	4	2	4	14	3	3	4	4	14
180	4	3	3	3	3	16	4	3	3	10	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14
181	4	3	3	3	4	17	4	4	4	12	4	4	2	4	14	3	3	4	4	14
182	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16
183	5	3	3	3	5	19	4	4	4	12	3	3	2	3	11	3	4	4	4	15
184	4	3	4	3	4	18	4	4	4	12	3	3	2	4	12	3	3	4	4	14
185	4	3	4	3	4	18	4	4	4	12	4	3	2	4	13	3	3	4	4	14
186	5	3	3	3	4	18	4	4	4	12	4	4	2	4	14	3	3	4	4	14
187	5	3	3	3	3	17	4	4	4	12	4	3	3	3	13	4	4	4	4	16
188	4	3	4	3	4	18	4	4	4	12	3	3	2	4	12	3	4	4	4	15
189	5	3	3	3	4	18	4	4	4	12	4	4	2	4	14	3	3	4	4	14
190	4	3	3	3	3	16	4	4	4	12	3	3	2	3	11	3	4	4	4	15

191	4	4	3	3	3	17	4	4	4	12	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16
192	4	3	3	2	3	15	4	4	4	12	3	2	3	3	11	4	4	4	4	16
193	4	3	3	3	5	18	4	4	4	12	3	3	2	3	11	3	4	4	4	15
194	5	4	4	3	4	20	5	4	4	13	5	2	2	4	13	4	4	4	4	16
195	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
196	4	4	4	3	3	18	4	4	4	12	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16
197	4	3	4	3	3	17	4	4	4	12	4	4	3	3	14	3	3	4	4	14
198	4	4	2	2	2	14	4	3	3	10	2	2	2	2	8	3	3	4	4	14
199	5	3	3	3	4	18	4	3	3	10	2	2	2	2	8	3	3	4	4	14
200	4	4	2	2	2	14	4	3	3	10	2	2	2	2	8	3	3	4	4	14
201	5	3	3	3	4	18	4	4	4	12	4	4	2	3	13	3	3	4	4	14
202	1	1	4	3	4	13	4	4	4	12	4	4	1	4	13	1	4	4	1	10
203	5	3	3	3	5	19	4	4	4	12	3	3	2	3	11	3	4	4	4	15
204	5	3	3	3	5	19	4	4	4	12	3	3	2	3	11	3	4	4	4	15
205	4	3	3	3	4	17	4	4	4	12	4	4	2	4	14	3	3	4	4	14

206	5	4	4	4	4	21	4	5	5	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
207	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
208	4	3	3	2	3	15	4	4	4	12	3	2	3	3	11	4	4	4	4	16
209	4	3	3	3	3	16	3	3	3	9	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12
210	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16
211	4	4	3	2	3	16	4	4	3	11	3	4	3	3	13	3	3	4	3	13
212	4	2	3	4	3	16	4	4	4	12	3	3	3	4	13	3	4	4	4	15
213	5	4	3	3	3	18	4	5	5	14	3	3	4	4	14	4	5	4	5	18
214	5	3	3	3	3	17	4	4	5	13	3	3	4	3	13	4	5	5	5	19
215	5	4	3	3	3	18	4	5	5	14	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16
216	5	4	3	3	3	18	4	4	4	12	4	3	3	3	13	4	5	5	5	19
217	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	3	3	4	3	13	4	5	5	5	19
218	5	4	4	4	4	21	5	5	5	15	4	3	4	4	15	4	4	5	5	18
219	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	3	3	4	3	13	4	4	4	4	16
220	5	4	3	3	3	18	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16

221	5	4	3	4	4	20	4	4	5	13	3	3	4	4	14	4	5	5	5	19
222	4	3	3	4	4	18	4	4	4	12	3	3	4	4	14	4	4	5	5	18
223	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	3	3	3	13	4	4	4	4	16
224	5	4	4	3	3	19	4	4	4	12	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16
225	5	4	4	4	4	21	4	5	5	14	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15
226	5	4	4	3	3	19	4	3	4	11	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16
227	5	3	4	3	4	19	4	4	4	12	3	3	3	4	13	4	4	5	5	18
228	5	4	4	3	3	19	4	3	4	11	4	3	4	4	15	4	5	4	5	18
229	5	4	4	3	3	19	4	4	4	12	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16
230	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
231	4	4	3	3	3	17	4	4	4	12	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16
232	4	4	4	3	3	18	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
233	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
234	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
235	5	4	4	4	3	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16

236	5	4	3	3	3	18	4	3	4	11	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
237	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
238	5	4	3	3	3	18	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
239	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
240	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19

LAMPIRAN 3

DATA IDENTITAS RESPONDEN

LAMPIRAN 3

DATA IDENTITAS RESPONDEN

No.	Responden	Jenis Kelamin	Bagian Kerja	Usia (Tahun)	Pendidikan
1	1	Perempuan	Pelaksana	36	SMP
2	2	Perempuan	Pelaksana	23	SMA/SMK
3	3	Perempuan	Pelaksana	25	SMA/SMK
4	4	Perempuan	Pelaksana	26	SMA/SMK
5	5	Laki-Laki	Pelaksana	22	SMP
6	6	Perempuan	Pelaksana	23	SMA/SMK
7	7	Perempuan	Pelaksana	33	SMP
8	8	Perempuan	Pelaksana	46	SD
9	9	Perempuan	Pelaksana	47	SD
10	10	Laki-Laki	KABAG	45	SMA/SMK
11	11	Perempuan	Pelaksana	21	SMA/SMK
12	12	Perempuan	KASUBSI	40	SMP
13	13	Perempuan	KASUBSI	42	SD
14	14	Perempuan	KASUBSI	40	SMP
15	15	Perempuan	KARU	39	SMA/SMK
16	16	Perempuan	Pelaksana	28	SMP
17	17	Perempuan	Senior	41	SMP
18	18	Perempuan	MUTU	33	SMA/SMK
19	19	Perempuan	Pelaksana	25	SMP
20	20	Perempuan	Pelaksana	26	SMA/SMK
21	21	Perempuan	Pelaksana	26	SMA/SMK
22	22	Perempuan	Pelaksana	25	SMP
23	23	Perempuan	Pelaksana	29	SMP
24	24	Perempuan	Pelaksana	19	SMA/SMK
25	25	Perempuan	Pelaksana	20	SMA/SMK
26	26	Perempuan	Pelaksana	21	SMA/SMK
27	27	Perempuan	Pelaksana	30	SMA/SMK
28	28	Perempuan	Pelaksana	30	SMP
29	29	Perempuan	Pelaksana	32	SMA/SMK
30	30	Perempuan	Pelaksana	31	SMP
31	31	Perempuan	Pelaksana	32	SMP
32	32	Perempuan	Pelaksana	19	SMA/SMK

33	33	Perempuan	Pelaksana	34	SMA/SMK
34	34	Perempuan	Pelaksana	26	SMA/SMK
35	35	Perempuan	Pelaksana	32	SMA/SMK
36	36	Perempuan	Pelaksana	33	SMP
37	37	Laki-Laki	Operator Produksi	31	SMA/SMK
38	38	Perempuan	Pelaksana	28	SMA/SMK
39	39	Perempuan	Pelaksana	25	SMA/SMK
40	40	Perempuan	Pelaksana	31	SMP
41	41	Perempuan	Pelaksana	32	SMP
42	42	Perempuan	Pelaksana	31	SMA/SMK
43	43	Perempuan	KASUBSI	38	SD
44	44	Perempuan	KARU	37	SD
45	45	Perempuan	Administrasi	43	SMA/SMK
46	46	Laki-Laki	KASUBSI	36	SMP
47	47	Perempuan	Pelaksana	24	SMA/SMK
48	48	Perempuan	KARU	47	SMP
49	49	Perempuan	KARU	31	SMA/SMK
50	50	Perempuan	KARU	41	SMP
51	51	Perempuan	Pelaksana	42	SMP
52	52	Perempuan	Pelaksana	37	SMA/SMK
53	53	Perempuan	Pelaksana	40	SMP
54	54	Perempuan	Pelaksana	35	SMP
55	55	Perempuan	Pelaksana	24	SMA/SMK
56	56	Perempuan	Pelaksana	23	SMA/SMK
57	57	Perempuan	Formula	35	SD
58	58	Perempuan	Formula	25	SMA/SMK
59	59	Perempuan	Pelaksana	36	SMP
60	60	Perempuan	Pelaksana	23	SMA/SMK
61	61	Perempuan	Pelaksana	28	SMP
62	62	Laki-Laki	Pelaksana	28	SMP
63	63	Perempuan	Pelaksana	35	SMP
64	64	Laki-Laki	Pelaksana	21	SMP
65	65	Perempuan	Pelaksana	29	SMP
66	66	Perempuan	Pelaksana	38	SD
67	67	Perempuan	Pelaksana	46	SD
68	68	Perempuan	Pelaksana	38	SD
69	69	Perempuan	Pelaksana	49	SD
70	70	Perempuan	Pelaksana	23	SMA/SMK

71	71	Perempuan	Pelaksana	38	SMP
72	72	Perempuan	KARU	33	SMA/SMK
73	73	Perempuan	Pelaksana	40	SMP
74	74	Perempuan	Pelaksana	42	SD
75	75	Perempuan	Ketua Kelompok	45	SMA/SMK
76	76	Perempuan	Pelaksana	28	SMA/SMK
77	77	Perempuan	Pelaksana	30	SMA/SMK
78	78	Perempuan	Pelaksana	27	SMA/SMK
79	79	Laki-Laki	Pelaksana	23	SMA/SMK
80	80	Laki-Laki	Operator Produksi	19	SMA/SMK
81	81	Perempuan	Pelaksana	34	SMP
82	82	Perempuan	Pelaksana	34	SMA/SMK
83	83	Perempuan	KARU	34	SMP
84	84	Perempuan	Pelaksana	32	SMP
85	85	Perempuan	Pelaksana	31	SMP
86	86	Perempuan	Pelaksana	25	SMP
87	87	Perempuan	Pelaksana	28	SMP
88	88	Perempuan	Pelaksana	27	SMA/SMK
89	89	Perempuan	Pelaksana	30	SMA/SMK
90	90	Perempuan	Pelaksana	37	SMA/SMK
91	91	Perempuan	Pelaksana	31	SMP
92	92	Perempuan	Pelaksana	32	SMP
93	93	Perempuan	Pelaksana	37	SMP
94	94	Perempuan	Pelaksana	32	SMA/SMK
95	95	Perempuan	Administrasi	39	SD
96	96	Perempuan	Administrasi	42	Diploma
97	97	Perempuan	Pelaksana	30	SMP
98	98	Perempuan	Pelaksana	38	SMA/SMK
99	99	Laki-Laki	KABAG	50	SD
100	100	Perempuan	Pelaksana	25	SMP
101	101	Perempuan	KASUBSI	36	SMP
102	102	Perempuan	Pelaksana	47	SD
103	103	Perempuan	Pelaksana	34	SMA/SMK
104	104	Perempuan	Pelaksana	35	SMA/SMK
105	105	Perempuan	Pelaksana	29	SMA/SMK
106	106	Perempuan	Pelaksana	28	SMA/SMK
107	107	Perempuan	Pelaksana	34	SMA/SMK
108	108	Perempuan	Pelaksana	19	SMA/SMK

109	109	Perempuan	Pelaksana	24	SMA/SMK
110	110	Perempuan	Pelaksana	19	SMA/SMK
111	111	Perempuan	Pelaksana	23	SMA/SMK
112	112	Perempuan	Pelaksana	19	SMA/SMK
113	113	Perempuan	Pelaksana	27	SMA/SMK
114	114	Perempuan	Pelaksana	29	SMP
115	115	Perempuan	Pelaksana	30	SMP
116	116	Perempuan	Ketua Kelompok	38	SMP
117	117	Perempuan	Pelaksana	44	SMP
118	118	Perempuan	Pelaksana	42	SD
119	119	Perempuan	Pelaksana	46	SD
120	120	Laki-Laki	Maintenance	25	SMA/SMK
121	121	Perempuan	Pelaksana	27	SMP
122	122	Perempuan	Pelaksana	29	SMP
123	123	Perempuan	Pelaksana	35	SMA/SMK
124	124	Perempuan	Pelaksana	34	SMA/SMK
125	125	Perempuan	Pelaksana	34	SMA/SMK
126	126	Perempuan	KASUBSI	36	SMA/SMK
127	127	Perempuan	Pelaksana	32	SMP
128	128	Perempuan	Pelaksana	38	SMA/SMK
129	129	Perempuan	Pelaksana	30	SMP
130	130	Perempuan	Pelaksana	21	SMP
131	131	Perempuan	Pelaksana	26	SMA/SMK
132	132	Perempuan	Pelaksana	22	SMA/SMK
133	133	Laki-Laki	Operator Produksi	27	SMP
134	134	Perempuan	MUTU	30	SMP
135	135	Perempuan	Pelaksana	33	SMA/SMK
136	136	Perempuan	KARU	43	SMA/SMK
137	137	Perempuan	Pelaksana	20	SMA/SMK
138	138	Perempuan	Pelaksana	37	SMP
139	139	Perempuan	Pelaksana	28	SMA/SMK
140	140	Perempuan	Pelaksana	20	SMA/SMK
141	141	Perempuan	Pelaksana	33	SMA/SMK
142	142	Perempuan	Pelaksana	28	SMA/SMK
143	143	Perempuan	Pelaksana	33	SMA/SMK
144	144	Perempuan	Pelaksana	24	SMP
145	145	Perempuan	Pelaksana	32	SMA/SMK
146	146	Perempuan	Pelaksana	32	SMA/SMK

147	147	Perempuan	Pelaksana	32	SMA/SMK
148	148	Perempuan	Pelaksana	30	SMP
149	149	Perempuan	Pelaksana	29	SMA/SMK
150	150	Perempuan	Pelaksana	23	SMA/SMK
151	151	Perempuan	Pelaksana	38	SMA/SMK
152	152	Perempuan	Pelaksana	21	SMA/SMK
153	153	Perempuan	Pelaksana	23	SMA/SMK
154	154	Laki-Laki	Operator Produksi	34	SMA/SMK
155	155	Perempuan	Pelaksana	23	SMA/SMK
156	156	Perempuan	Pelaksana	46	SMA/SMK
157	157	Perempuan	Pelaksana	37	SMA/SMK
158	158	Perempuan	MUTU	33	SMA/SMK
159	159	Perempuan	Pelaksana	39	SMP
160	160	Perempuan	Maintenance	29	SMA/SMK
161	161	Laki-Laki	Maintenance	19	SMA/SMK
162	162	Perempuan	Pelaksana	20	SMA/SMK
163	163	Perempuan	Pelaksana	20	SMP
164	164	Perempuan	Pelaksana	37	SD
165	165	Perempuan	Pelaksana	25	SMP
166	166	Perempuan	Pelaksana	25	SMA/SMK
167	167	Perempuan	Pelaksana	32	SMA/SMK
168	168	Perempuan	Pelaksana	36	SD
169	169	Perempuan	Pelaksana	30	SMP
170	170	Perempuan	Pelaksana	19	SMP
171	171	Perempuan	Pelaksana	19	SMA/SMK
172	172	Perempuan	Pelaksana	25	SMA/SMK
173	173	Perempuan	Pelaksana	19	SMA/SMK
174	174	Perempuan	Pelaksana	21	SMA/SMK
175	175	Perempuan	Pelaksana	25	SMA/SMK
176	176	Perempuan	Pelaksana	30	SMP
177	177	Perempuan	Pelaksana	24	SMA/SMK
178	178	Perempuan	Pelaksana	21	SMA/SMK
179	179	Perempuan	KARU	39	SMP
180	180	Perempuan	Pelaksana	23	SMA/SMK
181	181	Perempuan	Pelaksana	41	SD
182	182	Perempuan	Pelaksana	30	SMP
183	183	Perempuan	Pelaksana	33	SMP
184	184	Perempuan	Pelaksana	36	SMP

185	185	Perempuan	Pelaksana	34	SMA/SMK
186	186	Perempuan	Pelaksana	30	SMP
187	187	Perempuan	Pelaksana	20	SMA/SMK
188	188	Perempuan	Pelaksana	28	SMA/SMK
189	189	Perempuan	Pelaksana	41	SMP
190	190	Perempuan	Pelaksana	31	SMA/SMK
191	191	Perempuan	Pelaksana	35	SMP
192	192	Perempuan	Pelaksana	20	SMA/SMK
193	193	Perempuan	Pelaksana	29	SMP
194	194	Perempuan	Pelaksana	33	SMP
195	195	Perempuan	Pelaksana	26	SMA/SMK
196	196	Perempuan	Pelaksana	28	SMA/SMK
197	197	Perempuan	Pelaksana	20	SMA/SMK
198	198	Perempuan	Pelaksana	20	SMA/SMK
199	199	Perempuan	Pelaksana	27	SMP
200	200	Perempuan	Pelaksana	22	SMA/SMK
201	201	Perempuan	Pelaksana	46	SD
202	202	Perempuan	Pelaksana	20	SMA/SMK
203	203	Perempuan	Pelaksana	27	SMP
204	204	Perempuan	Pelaksana	32	SMP
205	205	Perempuan	KARU	40	SMA/SMK
206	206	Perempuan	Pelaksana	24	SMA/SMK
207	207	Perempuan	Pelaksana	31	SMA/SMK
208	208	Perempuan	Pelaksana	25	SMA/SMK
209	209	Perempuan	Pelaksana	27	SMA/SMK
210	210	Perempuan	Pelaksana	37	SMA/SMK
211	211	Perempuan	Pelaksana	23	SMA/SMK
212	212	Perempuan	Pelaksana	19	SMA/SMK
213	213	Laki-Laki	Pelaksana	30	SMA/SMK
214	214	Laki-Laki	Pelaksana	25	SMA/SMK
215	215	Perempuan	Pelaksana	25	SMA/SMK
216	216	Perempuan	Pelaksana	28	SMA/SMK
217	217	Laki-Laki	Pelaksana	35	SMP
218	218	Laki-Laki	Pelaksana	20	SMA/SMK
219	219	Laki-Laki	Pelaksana	30	SMA/SMK
220	220	Perempuan	Pelaksana	25	SMA/SMK
221	221	Laki-Laki	Pelaksana	35	SMP
222	222	Laki-Laki	Pelaksana	28	SMA/SMK
223	223	Perempuan	Pelaksana	30	SMA/SMK

224	224	Perempuan	Pelaksana	28	SMA/SMK
225	225	Laki-Laki	Pelaksana	34	SMA/SMK
226	226	Laki-Laki	Pelaksana	29	SMP
227	227	Laki-Laki	Pelaksana	26	SMA/SMK
228	228	Perempuan	Pelaksana	36	SD
229	229	Perempuan	Pelaksana	40	SD
230	230	Perempuan	Pelaksana	35	SMA/SMK
231	231	Perempuan	Pelaksana	24	SMA/SMK
232	232	Perempuan	Pelaksana	34	SMP
233	233	Perempuan	Pelaksana	28	SMA/SMK
234	234	Perempuan	Pelaksana	20	SMA/SMK
235	235	Laki-Laki	Pelaksana	40	SD
236	236	Laki-Laki	Pelaksana	27	SMA/SMK
237	237	Perempuan	Pelaksana	26	SMA/SMK
238	238	Perempuan	Pelaksana	28	SMP
239	239	Perempuan	Pelaksana	35	SMA/SMK
240	240	Laki-Laki	Pelaksana	45	SD

LAMPIRAN 4

DATA UJI VALIDITAS

LAMPIRAN 4

DATA UJI VALIDITAS

VARIABEL KESEJAHTERAAN KERJA (X1)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	SKOR
P1	Pearson Correlation	1	,122	-,012	,164	,286	,431*
	Sig. (2-tailed)		,522	,951	,385	,126	,017
	N	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,122	1	-,131	,337	-,030	,410
	Sig. (2-tailed)	,522		,491	,068	,873	,096
	N	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	-,012	-,131	1	,415*	,284	,571**
	Sig. (2-tailed)	,951	,491		,022	,129	,001
	N	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	,164	,337	,415*	1	,769**	,911**
	Sig. (2-tailed)	,385	,068	,022		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	,286	-,030	,284	,769**	1	,807**
	Sig. (2-tailed)	,126	,873	,129	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
SKOR	Pearson Correlation	,431*	,310	,571**	,911**	,807**	1
	Sig. (2-tailed)	,017	,096	,001	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

DATA UJI VALIDITAS

VARIABEL KOMUNIKASI KERJA (X2)

Correlations

		P1	P2	P3	SKOR
P1	Pearson Correlation	1	,464**	-,695**	,608**
	Sig. (2-tailed)		,010	,000	,000
	N	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,464**	1	,050	,945**
	Sig. (2-tailed)	,010		,795	,000
	N	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	-,695**	,050	1	,525
	Sig. (2-tailed)	,000	,795		,806
	N	30	30	30	30
SKOR	Pearson Correlation	,608**	,945**	,047	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,806	
	N	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

DATA UJI VALIDITAS

VARIABEL FASILITAS KERJA (X3)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	SKOR
P1	Pearson Correlation	1	,343	-,007	,360	,473**
	Sig. (2-tailed)		,063	,969	,051	,008
	N	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,343	1	,281	,170	,779**
	Sig. (2-tailed)	,063		,132	,368	,000
	N	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	-,007	,281	1	,153	,734**
	Sig. (2-tailed)	,969	,132		,421	,000
	N	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	,360	,170	,153	1	,433*
	Sig. (2-tailed)	,051	,368	,421		,017
	N	30	30	30	30	30
SKOR	Pearson Correlation	,473**	,779**	,734**	,433*	1
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,017	
	N	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

DATA UJI VALIDITAS

VARIABEL SEMANGAT KERJA (Y)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	SKOR
P1	Pearson Correlation	1	,031	,066	-,009	,477**
	Sig. (2-tailed)		,873	,730	,962	,008
	N	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,031	1	,144	,127	,524**
	Sig. (2-tailed)	,873		,448	,505	,003
	N	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	,066	,144	1	,093	,434*
	Sig. (2-tailed)	,730	,448		,624	,017
	N	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	,009	,127	,093	1	,491**
	Sig. (2-tailed)	,962	,505	,624		,006
	N	30	30	30	30	30
SKOR	Pearson Correlation	,477**	,524**	,434*	,491**	1
	Sig. (2-tailed)	,008	,003	,017	,006	
	N	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 5

DATA UJI RELIABLITAS

LAMPIRAN 5

DATA UJI RELIABILITAS

VARIABEL KESEJAHTERAAN KERJA (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,637	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4,30	,466	30
P2	3,93	,365	30
P3	3,57	,626	30
P4	3,37	,765	30
P5	3,40	,621	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	14,27	2,961	,198	,659
P2	14,63	3,206	,120	,676
P3	15,00	2,552	,276	,643
P4	15,20	1,476	,772	,314
P5	15,17	2,006	,627	,451

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,57	3,495	1,870	5

DATA UJI RELIABILITAS

VARIABEL KOMUNIKASI KERJA (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	3,93	,254	30
P2	3,93	,254	30
P3	4,03	,183	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	7,97	,102	-,028	,090
P2	7,97	,033	,695	-3,862[a]
P3	7,87	,189	-,377	,634

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,90	,162	,403	3

DATA UJI RELIABILITAS

VARIABEL FASILITAS KERJA (X3)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	3,93	,365	30
P2	3,40	,770	30
P3	3,47	,860	30
P4	4,00	,263	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	10,87	1,913	,255	,400
P2	11,40	1,076	,397	,186
P3	11,33	1,126	,239	,441
P4	10,80	2,028	,277	,415

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14,80	2,303	1,518	4

DATA UJI RELIABILITAS

VARIABEL SEMANGAT KERJA (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	3,93	,450	30
P2	3,63	,669	30
P3	3,70	,466	30
P4	3,97	,556	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	11,30	,838	,050	,324
P2	11,60	,800	-,138	,134
P3	11,53	,878	-,016	,327
P4	11,27	,823	-,050	,797

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,23	1,082	1,040	4

LAMPIRAN 6

HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

LAMPIRAN 6

HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed[a]			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Fasilitas X3), Komunikasi (X2), Kesejahteraan (X1)[b]	.	Enter
a. Dependent Variable: Semangat (Y)			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,512[a]	,262	,252	1,225
a. Predictors: (Constant), Fasilitas X3), Komunikasi (X2), Kesejahteraan (X1)				

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125,476	3	41,825	27,875	,000[b]
	Residual	354,107	236	1,500		
	Total	479,583	239			
a. Dependent Variable: Semangat (Y)						
b. Predictors: (Constant), Fasilitas X3), Komunikasi (X2), Kesejahteraan (X1)						

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,208	1,200		4,341	,000
	Kesejahteraan (X1)	,490	,051	,214	3,755	,011
	Komunikasi (X2)	,733	,113	,417	6,502	,000
	Fasilitas X3)	,523	,052	,333	4,439	,001
a. Dependent Variable: Semangat (Y)						

UNIVERSITAS MURIA KUDUS

LAMPIRAN 7

DOKUMENTASI PENERIMAAN IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 7

DOKUMENTASI PENERIMAAN IZIN PENELITIAN

PT Dua Kelinci
food industry

Pati, 13 November 2018

Nomor : 071/DK/XI/2018
Hal : Jawaban Ijin Observasi

Kepada Yth.
A n Dekan
Wakil Dekan I,
Universitas Muria Kudus
Di Kudus.

Up. Bapak Sutono. SE, MM, Ph.D

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat bapak pada tanggal 12 october 2018 perihal dalam pokok surat, dengan ini kami beritahukan bahwa kami **bisa menerima** permohonan ijin observasi di PT. Dua Kelinci dengan ketentuan sbb;

- Peserta selama menjalani observasi di PT. Dua Kelinci wajib memiliki kartu kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sebagai jaminan perlindungan observasi.
  (Peserta dapat datang langsung ke kantor BPJS Ketenagakerjaan setempat dengan membawa KTP, KK dan iuran Rp.16.800 per bulan selama observasi)
- Melampirkan fotocopy kartu BPJS Ketenagakerjaan ke PT Dua Kelinci.
- Waktu pelaksanaan observasi dimulai tanggal 03 Des 2018 s/d 29 Des 2018.
- Berikut nama peserta yang kami ijinkan menjalani obsevasi.

No	Nama	NIM	Program Studi
1.	Annis Hidayatun Nisa	2015-11-017	Manajemen

Demikian kami sampaikan dan terima kasih.

Hormat kami,

PT Dua Kelinci
Tofan Rudiyanto
HRD Senior Manager

FACTORY / OFFICE :
Jl. Raya Pati - Kudus Km. 6,3 PATI 59163
Jawa Tengah - Indonesia
P : +62 295 381 407 - 381 664
F : +62 295 381 457 - 385 652

SURABAYA OFFICE :
Newland Office 5th Floor (Ibis Hotel)
Jl. HR. Muhammad No. 24
Surabaya - 60189
P : +6231 7322 206
F : +6231 9902 0960

JAKARTA OFFICE :
Altira Business Park
Office Block A No. 11, 12 & 15
Jl. Yos Sudarso Kav 85 Sunter, Jakarta Utara 14350
P : +62 21 266 902 06

www.duakelinci.co.id

Dua Kelinci @duakelinci