

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum PT Duta Beton Mandiri

4.1.1 Sejarah dan Profil Perusahaan

PT Duta Beton Mandiri merupakan yang bergerak di bidang pembangunan, beroperasi sejak tahun 2009. Berdasarkan akte pendirian nomor 1 tanggal 07 Desember 2008. Notaris Moch. Syamsudin, SH., MH. Keputusan Menteri Hukum dan HAM tanggal 5 Januari 2009 No: AHU-0043.AH.01.01 Tahun 2009. PT Duta Beton Mandiri merupakan perusahaan keluarga dengan komisaris utama H. M. Roeslan, Hj. Rosita Anianti SH., dan Direktur Hj. Rusti Widayati, SE. dengan moto “Sama-sama kulinya”.

Perusahaan ini terus berkembang berkat kerja keras dan inovasi dari H. M. Roeslan dengan menciptakan produk batu bara ringan yang ramah lingkungan, tahan gempa dan kedap suara, dimana batu bara ringan tersebut dapat mengapung. Batu bara ringan itu disebut dengan nama produk BSNONCON (Banon = Bata dan Con = Concrete = Beton)

Selama 5 tahun beroperasi telah dipercaya mengatasi masalah pembangunan oleh konsumen untuk pengerjaan pembuatan paving, kanstin, batako, dan batu bata ringan yang dikembangkan dengan pembuatan precast dan pemecah batu. PT Duta Beton Mandiri beralamatkan di Dusun Sawur Desa Pucangsari Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan Telp. (0341) 614333 Fax. (0341) 614666, Email dutabetonmandiri@yahoo.com.

Dengan keyakinan bahwa produk dan pelayanan yang diberikan akan sesuai standart dan memnuhi kepuasan konsumen. PT Duta Beton Mandiri

berprinsip untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik dan terpercaya dengan mengutamakan kepuasan konsumen.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.1.2.1 Visi

Terpercaya mengutamakan kepuasan konsumen.

4.1.2.2 Misi

1. Menyediakan bahan bangunan yang ramah lingkungan
2. Mudah dan cepat pelaksanaannya, murah pemeliharannya
3. Memberikan pelayanan, produk dan pasca penjualan yang terbaik dan terpercaya

4.1.3 Tujuan Perusahaan

1. Membantu program pemerintah untuk mengurangi pengangguran dan mengurangi angka kemiskinan
2. Mengurangi cepat rusaknya lingkungan hidup
3. Meningkatkan ekonomi harga klerak (Lerak)
4. Membudayakan tanaman klerak untuk penghijauan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 55 orang. Penyajian data mengenai identitas responden yaitu untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri responden. Sedangkan prosedurnya dengan jalan menyebarkan kuesioner dan meminta untuk mengisi kuisisioner. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini di klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pekerjaan, dan pendapatan. Berikut ini

akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut.

4.2.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil identifikasi dari hasil penelitian diperoleh beberapa data responden sebagai berikut :

Tabel 4.1
Hasil Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Data Responden	Jumlah	Prosentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	30	54,5 %
Perempuan	25	45,5 %
Pendidikan		
SD	0	0 %
SLTP	0	0 %
SLTA	30	54,5 %
DIPLOMA	10	18,2 %
S1	10	18,2 %
S2	5	9,1 %
Lama Bekerja		
1 tahun	10	18,2 %
2 tahun	15	27,3 %
3 tahun	30	54,5 %

Sumber: Data primer (diolah), 2014

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini di dominasi oleh karyawan laki-laki sejumlah 30 orang, dengan tingkat pendidikan SLTA yaitu sebesar 30 orang, dan juga dengan lama bekerja selama 3 tahun yaitu sejumlah 30 orang.

4.2.3 Analisis Uji Validitas dan Uji reliabilitas

Analisis Uji Instrumen yang dilakukan adalah menggunakan instrument kuesioner. Desain tersebut akan mengadakan pengukuran dari variabel. Dengan

menggunakan uji validitas dan uji reliable. Uji validitas mendeteksi sejauh mana kinerja kuesioner dalam mengukur apa yang ingin diukur sedangkan Uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut konsistensi apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama. Tujuan Uji validitas dan Uji reliabilitas adalah meyakinkan bahwa baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

Menurut Sugiyono (2008), adapun suatu instrument dasar pengambilan keputusan suatu item *valid* atau tidak *valid*, dapat diketahui dengan cara menjumlah Skor butir dan Skor total (skor butir + skor total), bila hasil penjumlahan tersebut di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut *valid* sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak *valid* sehingga harus diperbaiki atau di buang

Menurut Arikunto (2008) Apabila variabel yang diteliti mempunyai *Cronbach's Alpha* (α) > 60 % (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < 60 % (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

4.2.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesejahteraan Karyawan (X) dan Semangat Kerja (Y)

Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator Kesejahteraan Langsung (X₁)

Indikator	Nomer Item	Validitas	Koefisien Alpha	Keterangan
		Korelasi (r)		
X _{1.1}	X _{1.1a}	0,904	0,8919	Valid dan Reliabel
	X _{1.1b}	0,890		Valid dan Reliabel
X _{1.2}	X _{1.2a}	0,906	0,8997	Valid dan Reliabel
	X _{1.2a}	0,919		Valid dan Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), 2014

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Indokator Kesejahteraan Tidak Langsung (X₂)

Indikator	Nomer Item	Validitas	Koefisien Alpha	Keterangan
		Korelasi (r)		
X _{2.1}	X _{2.1a}	0,868	0,8849	Valid dan Reliabel
	X _{2.1b}	0,902		Valid dan Reliabel
X _{2.2}	X _{2.2a}	0,908	0,8827	Valid dan Reliabel
	X _{2.2b}	0,855		Valid dan Reliabel
X _{2.3}	X _{2.3a}	0,937	0,9096	Valid dan Reliabel
	X _{2.3b}	0,929		Valid dan Reliabel
X _{2.4}	X _{2.4a}	0,931	0,9058	Valid dan Reliabel
	X _{2.4b}	0,920		Valid dan Reliabel
X _{2.5}	X _{2.5a}	0,869	0,8859	Valid dan Reliabel
	X _{2.5b}	0,904		Valid dan Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), 2014

Tabel 4.4**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator Semangat Kerja (Y)**

Indikator	Nomer Item	Validitas Korelasi (r)	Koefisien Alpha	Keterangan
Y _{1.1}	Y _{1.1a}	0,944	0,9114	Valid dan Reliabel
	Y _{1.1b}	0,931		Valid dan Reliabel
Y _{1.2}	Y _{1.2a}	0,908	0,8973	Valid dan Reliabel
	Y _{1.2b}	0,907		Valid dan Reliabel
Y _{1.3}	Y _{1.3a}	0,913	0,8836	Valid dan Reliabel
	Y _{1.3b}	0,855		Valid dan Reliabel
Y _{1.4}	Y _{1.4a}	0,839	0,8776	Valid dan Reliabel
	Y _{1.4b}	0,908		Valid dan Reliabel
Y _{1.5}	Y _{1.5a}	0,964	0,9234	Valid dan Reliabel
	Y _{1.5b}	0,965		Valid dan Reliabel
Y _{1.6}	Y _{1.6a}	0,838	0,8742	Valid dan Reliabel
	Y _{1.6b}	0,894		Valid dan Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), 2014

Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang telah dijelaskan pada tabel 4.10–4.14 menunjukkan bahwa semua instrument valid dan reliable. Hasil korelasi r menunjukkan semua instrumen lebih besar dari 0,30, dan pada *Crobach Alpha* menunjukkan semua instrumen lebih besar dari 0,60.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Non-Multikolonieritas

Menurut Singgih Santoso (2009:176) bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar peubah bebas (variabel independen). Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem *multikolonieritas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara peubah bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*varians inflaction factor*).). Pedoman suatu model yang bebas

multikolinieritas yaitu nilai $VIF \leq 4$ atau 5. Dari hasil analisis diperoleh nilai VIF untuk masing - masing peubah seperti yang tercantum pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Hasil Uji Asumsi Non-Multikolonieritas

Variabel bebas	VIF	keterangan
Kesejahteraan Langsung (X_1)	1,748	Non-Multikolonieritas
Kesejahteraan Tidak Langsung (X_2)	2,055	Non-Multikolonieritas

Sumber: Data primer (diolah), 2014

Dari hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen mempunyai nilai VIF kurang dari 4 atau 5. Sehingga dapat diketahui bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinieritas.

b) Uji Non-Autokorelasi

Menurut Ghozali (2005) tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahann pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi *autokorelasi*. Model regresi yang baik adalah bebas dari *autokorelasi*.

Menurut Singgih untuk mendeteksi ada tidaknya *autokorelasi*, melalui metode table Durbin-Watson yang dapat dilakukan melalui program SPSS, di mana secara umum dapat diambil patokan yaitu:

- a. Jika angka D-W di bawah -2, berarti *autokorelasi* positif.
- b. Jika angka D-W di bawah +2, berarti *autokorelasi* negatif.
- c. Jika angka D-W antara -2, sampai dengan +2, berarti tidak ada *autokorelasi*.

Tabel 4.6
Hasil Uji Asumsi Non-Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.988(a)	.976	.975	1.139	1.914

Sumber: Data primer (diolah), 2014

Dari bantuan komputer program SPSS 15,0 *for windows*. Output pada tabel 4.11 diperoleh nilai dw sebesar 1,914. Sesuai dengan teori menurut di atas yang menyebutkan bahwa “Jika angka D-W antara -2, sampai dengan +2, berarti tidak ada autokorelasi “. Berdasarkan hasil yang ada maka asumsi tidak terjadinya *autokorelasi* terpenuhi karena nilai DW menunjukkan berada di antara -2 sampai +2 yaitu sebesar 1,914.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Mudrajad (2004), *heteroskedastisitas* muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu *observasi* lain, artinya setiap *observasi* mempunyai *reliabilitas* yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatar belakanginya tidak terangkum dalam spesifikasi model. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung *Heteroskedastisitas* dan sebaliknya *Homoskedastisitas*. Hasil uji Heteroskedastisitas ditunjukkan sebagai tabel berikut.

Tabel 4.7

Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Variabel	R	sig	Keterangan
Kesejahteraan Langsung (X ₁)	0,076	0,583	Homoskedastisitas
Kesejahteraan Tidak Langsung (X ₂)	0,043	0,756	Homoskedastisitas

Sumber: Data primer (diolah), 2014

Dari hasil pengujian pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung *Heteroskedastisitas* melainkan *Homoskedastisitas*. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan kesalahan (residual) semakin besar pula.

d) Uji Normalitas

Menurut Sulhan (2011:24) metode yang digunakan menguji normalitas adalah dengan menggunakan Uji Kolmogorow-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorow-Smirnov (K-S) > 0,05, maka asumsi normalitas terpenuhi. Hasil ditunjukkan sebagai tabel berikut.

Tabel 4.8

**Hasil Uji Asumsi Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters(a,b)	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.11739071
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.074
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.870
Asymp. Sig. (2-tailed)		.436

Sumber: Data primer (diolah), 2014

Hasil pengujian Output pada tabel 4.13 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,436 > 0,05$. Maka asumsi dengan keseluruhan variabel, normalitas terpenuhi.

e) Uji Linearitas

Dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *curve estimate*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. jika nilai signifikansi $f < 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y (Masyhuri dan Zainuddin, 2008). Hasil ditunjukkan sebagai tabel berikut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Asumsi Linearitas

Dependent	Equation	R Square	Df	F	Sig f	B0	b1
X ₁	Linier	0,604	53	80,68	0,000	14,0092	2,1329
X ₂	Linier	0,940	53	830,54	0,000	1,8057	1,1350

Sumber: Data primer (diolah), 2014

Dari hasil menunjukkan semua nilai sigf $< 0,05$. Maka asumsi linieritas terpenuhi atau variabel tersebut memiliki hubungan linier dengan Y.

4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Kesejahteraan karyawan (X) yang terdiri dari kesejahteraan langsung (X₁) dan kesejahteraan tidak langsung (X₂) terhadap semangat kerja (Y). seperti tabel di bawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.619	.981	
	Kesejahteraan Langsung	.685	.079	.249
	kesejahteraan tidak langsung	.944	.034	.806

Sumber: Data primer (diolah), 2014

Dari hasil tabel 4.15 Tabel koefisien regresi menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linier berganda. Nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien). Standart persamaan regresi linear berganda adalah dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = -0,619 + 0,685 X_1 + 0,944 X_2 + 0,05$$

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa variabel kesejahteraan langsung (X_1) dan kesejahteraan tidak langsung (X_2) berpengaruh terhadap ksemangat kerja karyawan (Y) secara linear. Berdasarkan diatas maka Pengaruh tersebut terlihat dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. $a = -0,619$

konstanta sebesar -0,619 artinya jika variabel kesejahteraan langsung (X_1), dan kesejahteraan tidak langsung (X_2) bernilai 0, maka semangat kerja karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain. Semangat kerja karyawan ini secara matematis pengaruhnya diukur secara numerik sebesar -0,619.

2. $b_1 = 0,685$

Koefisien regresi variabel oleh indikator kesejahteraan langsung (X_1) sebesar 0,685. Artinya akan mempengaruhi semangat kerja karyawan (Y). Dengan asumsi variabel kesejahteraan tidak langsung (X_2) nilainya tetap. Maka semangat kerja karyawan akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0,685. Dilihat dari sisi elastisitasnya maka dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan tingkat kesejahteraan langsung akan diikuti dengan kenaikan semangat kerja karyawan sebesar 68 %.

3. $b_2 = 0,944$

Koefisien regresi variabel oleh indikator kesejahteraan tidak langsung (X_2) sebesar 0,944. Artinya akan mempengaruhi semangat kerja karyawan (Y). Dengan asumsi variabel kesejahteraan langsung (X_1) nilainya tetap. Maka semangat kerja karyawan akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0,944. Dilihat dari sisi elastisitasnya maka dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan tingkat kesejahteraan tidak langsung akan diikuti dengan kenaikan semangat kerja karyawan sebesar 94 %

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil menunjukkan sebagai tabel berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2694.687	2	1347.343	1039.149	.000(a)
	Residual	67.422	52	1.297		
	Total	2762.109	54			

Sumber: Data primer (diolah), 2014

Dari hasil output tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa hasil signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ dan didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 33,206. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($1039,149 > 3,17$). Maka dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas kesejahteraan karyawan yang terdiri dari kesejahteraan langsung (X_1) dan kesejahteraan tidak langsung (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y) PT Duta Beton Mandiri.

Dengan kata lain H_1 : diterima artinya variabel kesejahteraan karyawan (X) yang terdiri dari kesejahteraan langsung dan kesejahteraan tidak langsung, secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Duta beton Mandiri..

4.3.2 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh indikator-indikator kesejahteraan langsung (X_1) dan kesejahteraan tidak langsung (X_2) terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y). Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_2 ditolak dan apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dan juga dilakukan dengan menggunakan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada

pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji simultan dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.12
Hasil Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Variabel	B (koefisien)	Beta	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig t	alpha	keterangan
X ₁	0,685	0,249	8,706	2,000	0,000	0,05	Ha : diterima
X ₂	0,944	0,806	28,153	2,000	0,000	0,05	Ha : diterima

Sumber: Data primer (diolah), 2014

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel 4.17 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji t pada Kesejahteraan Langsung (X₁)

Uji t terhadap indikator kesejahteraan langsung (X₁) didapatkan t_{hitung} sebesar 8,706 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,706 > 2,000$) atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial indikator kesejahteraan langsung (X₁) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT Duta Beton Mandiri.

b. Uji t pada Kesejahteraan Tidak Langsung (X₂)

Uji t terhadap indikator kesejahteraan tidak langsung (X₂) didapatkan t_{hitung} sebesar 28,153 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($28,153 > 2,000$) atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial indikator kesejahteraan tidak langsung (X₂) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT Duta Beton Mandiri.

Berdasarkan uraian dan output uji T maka dapat disimpulkan bahwa H₂ : diterima artinya variabel kesejahteraan langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Duta beton Mandiri. Serta H₃ diterima artinya variabel

kesejahteraan tidak langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Duta beton Mandiri.

4.3.3 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R square*.

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988(a)	.976	.975	1.139

Sumber: Data Primer (diolah), 2014

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.18 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,975. Hal ini berarti 97,5% semangat kerja karyawan PT Duta beton Mandiri yang dipengaruhi oleh variabel karyawan (X) yang terdiri dari kesejahteraan langsung (X_1) dan kesejahteraan tidak langsung (X_2), sedangkan sisanya yaitu 2,5% semangat kerja karyawan PT Duta beton Mandiri dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.4 Uji Indikator Dominan

Uji indikator dominan digunakan untuk melihat indikator yang memiliki pengaruh tertinggi terhadap semangat kerja karyawan PT Duta beton Mandiri, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan. Untuk menguji variable mana yang dominan pengaruhnya, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing – masing variabel yang dapat diketahui atau dilihat dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui

dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat. Hasil ditunjukkan sebagai tabel sebagai berikut.

Tabel 4.14
Hasil Indikator Dominan

Variable	R	r^2	Kontribusi (%)
Kesejahteraan Langsung (X_1)	0,777	0,6037	60,37%
Kesejahteraan Tidak Langsung (X_2)	0,970	0,9409	94,09%

Sumber: Data primer (diolah), 2014

Dari hasil tabel 4.19 menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan pengaruhnya adalah Elemen Kesejahteraan Tidak Langsung (X_2), yaitu memiliki kontribusi sebesar 94,09 % . Sedangkan untuk variabel kesejahteraan langsung hanya memiliki kontribusi sebesar 60,37%.

4.3.5 Pembahasan dan Relevansi Hasil Penelitian dengan Teori

4.3.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Semangat kerja memegang peranan penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan terciptalah kepuasan diri seseorang atas hasil kerja yang dicapai, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan tepat.

Pemberian kesejahteraan karyawan dirancang untuk memancing dari individu dan kelompok jenis-jenis perilaku tertentu yang dianggap dapat meningkatkan semangat kerja. Salah satu harapan yang timbul dengan adanya peningkatan semangat kerja karyawan adalah secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pada hakekatnya pemberian pelayanan kesejahteraan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dari dan bersemangat, karena semangat kerja

erat hubungannya dengan pemenuhan kebutuhan seseorang. Menurut Hasibuan (2001 :112), pemenuhan kebutuhan materi dan non materi dapat meningkatkan semangat dan kegairahan. Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa pelaksanaan kesejahteraan karyawan bersifat merangsang karyawan untuk memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerjanya, sehingga terhadap hubungan interaksi yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

Setelah dilakukannya penelitian dan pengujian data diperoleh hasil bahwasannya kesejahteraan karyawan yang terdiri dari kesejahteraan langsung dan kesejahteraan tidak langsung, *secara bersama-sama* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Duta beton Mandiri. Selain itu juga berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwasannya semangat kerja karyawan PT Duta beton Mandiri dipengaruhi oleh variabel karyawan (X) yang terdiri dari kesejahteraan langsung (X_1) dan kesejahteraan tidak langsung (X_2) sebesar 97,5%.

Beberapa program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawannya, sebagai berikut:

Tabel 4.15
Program Kesejahteraan PT Duta Beton Mandiri

Program Kesejahteraan karyawan	Vasilitas yang diberikan oleh Perusahaan
Gaji	Rp. 1.500.000,-
Bonus	10 % gaji
Pakaian Dinas	2 Pasang Seragam
Tunjangan Kesehatan	Rp. 100.000 setiap bulan
Tunjangan Hari Raya	30 % gaji

Sumber: Data primer (diolah), 2014

Tujuan perusahaan memberikan bentuk kesejahteraan tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi setiap karyawannya. Namun dibalik pemberian motivasi tersebut, tujuan akhir perusahaan yaitu :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Ternyata harapan perusahaan tersebut dapat terealisasi. Hal ini dibuktikan dengan pencapaian hasil produksi yang semakin lama semakin meningkat. Hasil tersebut sejalan dengan hasil yang diperoleh pada penelitian yang dilakukan oleh Siska (2010). Pada penelitiannya diperoleh hasil bahwa secara serempak, program kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Pangansari Utama Medan.

4.3.5.2 Uji Parsial (Uji t)

a. Kesejahteraan Langsung (X_1)

Program kesejahteraan merupakan balas jasa materil dan non- materil, atau dapat juga disebut kompensasi. Program kesejahteraan karyawan merupakan salah

satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Ishak (2003 :202) berdasarkan bentuk kesejahteraan tersebut, secara garis besar kesejahteraan terdiri dari 2 jenis, salah satunya yaitu kesejahteraan langsung. Kesejahteraan langsung adalah penghargaan yang berupa gaji, upah yang dibayar secara tepat berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sedangkan insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap dan sewaktu-waktu.

Setelah dilakukannya penelitian dan pengujian data diperoleh hasil bahwasannya kesejahteraan langsung yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Duta Beton Mandiri. Adapun kesejahteraan langsung yang ada pada PT Duta Beton Mandiri PT Duta Beton Mandiri diantaranya yaitu gaji/upah dan bonus.

Tingkat gaji yang diterima oleh karyawan PT Duta Beton Mandiri sebesar Rp. 1.500.000,-. Hal ini dapat dikatakan bahwa gaji sejumlah itu tergolong kecil dikarenakan tingkat UMR untuk daerah pasuruan yaitu sebesar Rp. 2.190.000,-. Namun ternyata hal tersebut membuat karyawan perusahaan tersebut tetap bersemangat dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan latar belakang masyarakat Pasuruan yang berbasis pesantren dan keislaman yang kental. Mereka berprinsip bahwa rejeki yang mereka peroleh telah di atur oleh Allah.

Hal tersebut pun juga dijelaskan dalam hadits Bukhori:

حدثنا موسى بن إسماعيل حدثنا وهيب حدثنا هشام عن أبيه عن حكيم بن حزام رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال اليد العليا خير من اليد السفلى وابدأ بمن تعول وخير الصدقة عن ظهر غنى ومن يستعفف يعفه الله ومن يستغن

يغنه الله وعن وهيب قال أخبرنا هشام عن أبيه عن هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم بهذا

Artinya: "Nabi saw. bersabda: "Tangan di atas lebih baik dari tangan dibawah. Mulailah orang yang wajib kamu nafkahi, sebaik-baik sedekah dari orang yang tidak mampu (diluar kecukupan), barang siapa yang memeliharanya, barang yang mencari kecukupan maka akan dicukupi oleh Allah." (HR. Bukhori).

Maksud hadits tersebut tidak berarti memperbolehkan meminta-minta, tetapi memotivasi agar seorang muslim mau berusaha agar menjadi tangan diatas (Nurdiana, 2008:210). Karyawan PT Duta Beton Mandiri tidak menuntut berapa gaji yang harus mereka terima, akan tetapi mereka akan memaksimalkan kinerja mereka yang pada akhirnya kesungguhan mereka itulah yang akan menentukan pendapatan mereka .

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian Siska (2010), Sarah (2008), dan Dita (2008) yang juga membuktikan bahwa kesejahteraan langsung berpengaruh pada semangat kerja karyawan pada perusahaan yang menjadi lokasi penelitian mereka.

b. Kesejahteraan Tidak Langsung (X₂)

Program kesejahteraan merupakan balas jasa materil dan non- materil, atau dapat juga disebut kompensasi. Program kesejahteraan karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Ishak (2003 :202) berdasarkan bentuk kesejahteraan tersebut, secara garis besar kesejahteraan terdiri dari 2 jenis, salah satunya yaitu kesejahteraan tidak langsung. Kesejahteraan tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji / upah dan bonus yang dapat berupa barang dan tunjangan.

Setelah dilakukannya penelitian dan pengujian data diperoleh hasil bahwasannya kesejahteraan tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Duta Beton Mandiri. Adapun kesejahteraan tidak langsung yang ada pada PT Duta Beton Mandiri diantaranya yaitu tunjangan hari raya, dana pensiun, uang duka, pakaian dinas, jaminan kesehatan.

Selain itu juga, pada variabel kesejahteraan tidak langsung menjadi variabel yang paling dominan terhadap semangat kerja karyawan PT Duta Beton Mandiri. Hal ini dikarenakan, tunjangan-tunjangan tersebut yang menjadi daya tarik karyawan dalam rangka menambah pemasukan mereka. Jika mereka hanya mengandalkan gaji yang diberikan perusahaan maka pendapatan mereka tergolong kecil karena berada di bawah UMR. Oleh sebab itu, dengan adanya tunjangan lain yang diberikan perusahaan dapat mengimbangi kebutuhan karyawan yang semakin lama tentu semakin meningkat. Seperti yang disebutkan oleh Hariandja (2002:279), bahwa “Tunjangan-tunjangan dan program kesejahteraan karyawan pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai, tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan dapat bekerja lebih baik.”

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa perusahaan PT Duta Beton Mandiri menggunakan pendekatan hubungan manusia. Dimana pendekatan ini beranggapan bahwa manusia tidak hanya membutuhkan uang. Manusia juga membutuhkan interaksi dengan orang lain, dan uang tidak bisa memberikan semua itu. Pentingnya pengakuan dan penghargaan terhadap kebutuhan sosial

pekerja merupakan penekanan utama pendekatan ini. Sebagai salah satu faktor produksi manusia sepatutnya ditempatkan pada posisi yang amat penting dan strategis dalam usaha mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Namun ada hal yang sering dikesampingkan oleh sebagian pimpinan perusahaan. Yaitu terkait kesetiaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut pimpinan PT Duta Beton Mandiri, selain hasil produksi yang maksimal atau pun hasil penjualan yang tinggi, output yang juga dijunjung tinggi oleh perusahaan yaitu seberapa besar kesetiaan dan loyalitas yang diberikan karyawan pada perusahaan. Program kesejahteraan yang di berikan PT Duta Beton Mandiri juga bertujuan untuk menjaga kesetiaan karyawan. Hal ini karena karyawan merupakan aset paling berharga pada perusahaan ini.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian Siska (2010), Sarah (2008), dan Dita (2008) yang juga membuktikan bahwa kesejahteraan tidak langsung berpengaruh pada semangat kerja karyawan pada perusahaan yang menjadi lokasi penelitian mereka.