

## **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Toko Elektronik Tiara Dan Star Kitchen Palu**

### *Factors That Influence The Employee's Tiara Electronic Stores And Star Kitchen Palu*

Awaludin<sup>1</sup>, Abdul Rahman<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palu

\*Korespondensi Penulis:

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keamanan kerja, lingkungan kerja, rekan kerja dan gaji secara serempak dan terhadap semangat kerja karyawan Toko Elektronik Tiara dan Toko Star Kitchen Palu. Responden adalah karyawan pada kedua toko elektronik yang ada di Kota Palu, dengan jumlah total 52 responden. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa keamanan kerja, lingkungan kerja, rekan kerja dan gaji secara serempak dan parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Toko Elektronik Tiara dan Toko Star Kitchen Palu

**Kata Kunci:** Keamanan kerja, lingkungan kerja, rekan kerja, gaji dan semangat kerja

#### **Abstract**

*This study aims to determine and analyze the effect of job security, work environment, coworkers and salaries simultaneously and on employee morale at Tiara Electronic Stores and Star Kitchen Palu Stores. Respondents are employees in both electronic shops in the city of Palu, with a total of 52 respondents. The analysis tool used is multiple linear regression. The results of this study conclude that job security, work environment, work colleagues and salaries simultaneously and partially have a significant effect to the morale of the employees of the Tiara Electronic Store and Star Kitchen Palu Stores*

*Keywords: Job security, work environment, coworkers, salary and work enthusiasm*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasilainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber dayamanusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan. Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti adalah setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa yang sepadan terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagaimana manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Di sisi lain, karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Menurut Hasibuan (1999) organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Anoraga (1998) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah keamanan kerja, lingkungan kerja, rekan sekerja yang baik dan gaji atau pendapatan. Dalam penelitian ini, keempat faktor yang dinyatakan oleh Anoraga dijadikan faktor independen yang diaplikasikan pada Toko Elektronik Tiara dan Toko Star Kitchen Palu. Keamanan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini menyangkut gedung, maupun status ke karyawan. Gedung yang dimiliki oleh Toko Elektronik Tiara dan Toko Star Kitchen Palu sangat representatif, karena memiliki struktur gedung yang baik dan aman. Status karyawan adalah kondisi karyawan yang telah berstatus karyawan tetap yang tentunya telah memberikan jaminan pendapatan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variable dependen (Y), dengan total responden berjumlah 52 orang. Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh keamanan kerja, lingkungan kerja, rekan kerja dan gaji terhadap semangat kerja karyawan toko elektronik Tiara dan Toko Star Kitchen Palu

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS diperoleh hasil-hasil penelitian dari 52 orang responden dengan dugaan pengaruh keamanan kerja, lingkungan kerja, rekan kerja dan gaji terhadap semangat kerja karyawan toko elektronik Tiara dan Toko Star Kitchen Palu dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Dependen Variabel Y = Semangat kerja karyawan toko elektronik Tiara dan Toko Star Kitchen Palu			
Variabel	Standardized B	t	Sig
Keamanan kerja	0,433	2.689	0.020

Lingkungan kerja	0,430	2.429	0.036
Rekan kerja	0,789	9.987	0.000
Gaji	0,682	4.344	0.000
Constanta (a)	=0,606		
R Statistik	= 0,983	F- = 269.825	
R-Square	= 0,966	Sig. F = 0,000	

Model regresi yang diperoleh dari tabel di atas adalah:

$$Y = 0,606 + 0,433X_1 + 0,430X_2 + 0,789X_3 + 0,682X_4 + e$$

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa secara serempak keamanan kerja, lingkungan kerja, rekan kerja dan gaji secara signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan toko elektronik Tiara dan Toko Star Kitchen Palu berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti. Untuk hipotesis kedua sampai kelima Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah keamanan kerja, lingkungan kerja, rekan kerja dan gaji, dimana secara statistic terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan toko elektronik Tiara dan Toko Star Kitchen Palu, baik itu pengujian serempak maupun pengujian secara parsial.

Keamanan kerja dalam penelitian ini tidak hanya menyangkut masalah gedung tempat mereka beraktifitas, tetapi juga menyangkut status mereka sebagai karyawan tetap memberikan rasa aman akan kepastian pendapatan dalam jangka waktu tertentu. Kepastian pendapatan ini memberikan mereka rasa aman yang berdampak pada semangat mereka bekerja.

Demikian pula dengan lingkungan kerja, dimana toko tempat mereka bekerja telah di desain sehingga walaupun banyak terdapat barang-barang elektronik, namun tetap memberika sirkulasi udara yang memadai bagi mereka. Hal yang paling memberikan rasa aman terhadap karyawan pada kedua toko elektronik yang diteliti, adalah gaji. Sebagai karyawan toko, tentunya mereka menyadari

bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang mereka laksanakan saat ini. Namun demikian dari gaji tersebut, karyawan dapat memenuhi kebutuhan pokoknya.

#### KESIMPULAN

Dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa Keamanan kerja, lingkungan kerja, rekan kerja dan gaji secara serempak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Toko Elektronik Tiara dan Toko Star Kitchen Palu, Variabel Keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Toko Elektronik Tiara dan Toko Star Kitchen Palu, Variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Toko Elektronik Tiara dan Toko Star Kitchen Palu, Variabel Rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Toko Elektronik Tiara dan Toko Star Kitchen Palu, dan Variabel Gaji berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan Toko Elektronik Tiara dan Toko Star Kitchen Palu

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE, Yogyakarta
- Dajan, Anton, 1992. *Statistika*. LP3ES-UGM, Yogyakarta
- Decker, Diann, Gloria E. Wheeler, janell Johnson & Robert J. Pearson, 2001. *Effect of Organization Change on the Individual Employee*. *Healt Care Manager*. Vol. 19 No. 2 P, 1-12.
- Devito, Joseph A. 1998. *Human Cummunication*. Terjemahan Agus Setiadi. LP3ES, Jakarta
- Djawahir, 2002. *Tantangan (Makin) Sulit Tumbuhkan Komitmen Karyawan*. *Majalah Swasembada*, 21/XVIII/10-23 Oktober
- Greenberg, Jerald and Robert A, Baron, 2003. *Behavior in Organization*. New Jersey, Prentice Hall International, inc
- Halim, Purwanto, 1996. *Tingkat Stress pada Mandor Perusahaan Swasta di Jakarta*. *Jurnal Management*. Vol. 45.
- Hasibuan, Malayu, 1991. *Manajemen Sumber Daya*

*Manusia*. Liberty, Yogyakarta

- McNeese-Smith, Donna K, 2001. *A Nursing Shortage : Building Organizational Commitment Among Nurses*. *Journal of Healthcare Management*. Vol. 46 No. 3 p. 173-184
- Muchlas, 2008. *Perilaku Kerja dan Produktifitas Kerja*. PT. Grafika Indah, Jakarta
- Natsir, M, 1999. *Metode Penelitian*. FE-UGM, Yogyakarta
- Nasurdin, Aizzat Moh, Zainal Arifin Ahmad & Syed Azizi Wafa, 2001. *Employees Commitment to the Organization; The Effect of Perceived Organizational Support*. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Vol. 3 p.235-240
- Ridwan, Zaki, 2005. *Metode Penelitian Sosial*. LP3ES, Yogyakarta
- Santoso, J. 2000, *Statistik Terapan Teori dan Praktek*. Penebar Solo
- Sugiyono, 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid I Edisi 9, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Supratiknyo, 1995. *Komunikasi Antarpribadi; Tinjauan Psikologis*. Kanisius, Yogyakarta
- Siagan, Sondang P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta
- Sihotang, Arnold, 2000. *Manajemen Stres Kerja*. Liberty, Yogyakarta
- Suprihanto, John, 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta
- Sullivan dan Bhagat, 1992. *Manajemen Stress Pegawai*. Terjemahan FX Lamarto. Mandar Madju, Bandung.
- Sutrisno, Hadi, 1991. *Metode Penelitian Kualitatif*. Mandar Madju, Bandung
- Stephen P. Robbins, 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi Dua Belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Umar, Husein, 2003. *Metode Penelitian*. PT. Haji Masagung, Jakarta
- Wahjusumidjo, 1997. *Manajemen Personalialia*. LP3ES, Jakarta