

Pengaruh Kepuasan Pekerja Lapangan Terhadap Semangat Kerja Saat Pandemi di
PT Lohjinawi Sumber Sentosa

Muhammad Fauzan Azhiima, Azwar², Anwar Mustofa³

¹ Jurusan Administrasi Niaga – Politeknik Negeri Jakarta, azhiima09@gmail.com

² Jurusan Administrasi Niaga – Politeknik Negeri Jakarta, azwar@bisnis.pnj.ac.id

³ Jurusan Administrasi Niaga – Politeknik Negeri Jakarta, anwar.mustofa@bisnis.pnj.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze how much influence job satisfaction and Pandemic Covid-19 on The field worker spirit at PT Lohjinawi Sumber Sentosa. The Independent variable Led in The Study is job satisfaction and the dependen variable is working spirit.. This research is a causal associative study with a quantitative approach and a population of 40 employees using saturated sampling techniques. So that the sample size is 40 respondents. The data obtained were processed using SPSS 26. The regression equation in this study is $Y = 15.624 + 0.441 X$. The Result of the simple linear regression test prove that there is an influence between job satisfaction and Pandemic Covid-19 on The field worker spirit at PT Lohjinawi Sumber Sentosa. The coefficient of determination or R^2 obtained was 48.3% while the remaining 51.7% was influenced by other variables outside the independent variables which were not examined in this study

Keywords: *Job Satisfaction, Working Spirit, Field Worker*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan pandemi Covid-19 terhadap semangat kerja pada pekerja lapangan di PT Lohjinawi Sumber Sentosa. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan variabel dependen adalah kecelakaan kerja. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif serta jumlah populasi sebanyak 40 karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sehingga jumlah sampel sebanyak 40 responden. Data yang didapat diolah menggunakan SPSS 26. Persamaan regresi pada penelitian ini adalah $Y = 15,624 + 0,441 X$. Hasil uji regresi linear sederhana tersebut membuktikan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap semangat kerja pada pekerja lapangan di PT Lohjinawi Sumber Sentosa. Nilai koefisien determinasi atau R^2 yang diperoleh sebesar 48,3% sedangkan sisanya yaitu sebesar 51,7 dipengaruhi variabel lain diluar variabel bebas yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Pekerja Lapangan

PENDAHULUAN

Revolusi industri 4.0 adalah era baru bagi pembisnis untuk dapat bersaing satu sama lain agar dapat menjadi pelaku bisnis yang unggul. Para pembisnis agar dapat menjadi unggul di industri 4.0 selalu berusaha meningkatkan kinerja dari para pekerja maupun atasan untuk mencapai tujuan organisasinya. Umumnya meningkatkan kinerja perusahaan terdapat 3 sumber daya yang harus senantiasa di tingkatkan yaitu sumber daya manusia, sumber daya finansial dan informasi.

Tercapainya kepuasan kerja para pekerja dalam menjalankan tugas dan fungsi fungsinya ditekankan pada manajemen sumber daya manusia. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu.

Disini peneliti melakukan riset di PT Lohjinawi Sumber Sentosa. PT Lohjinawi Sumber Sentosa adalah perusahaan yang melakukan bisnis developer interior, kontruksi dan design interior. Dalam melakukan aktivitas bisnisnya PT Lohjinawi Sumber Sentosa sangatlah bergantung terhadap proyek-proyek yang diterima dari pelanggan berikut adalah daftar- daftar proyek dalam 3 tahun terakhir.

Tabel 1. Proyek-Proyek PT Lojinawi Sumber Sentosa
Periode 2019 - 2021

No	Pekerjaan	Client	Lokasi	Tahun	Lama
1	KFC Pekalongan	KFC	Jl. Merdeka Pekalongan	2019	6 bulan
2	Jatengland	Perusahaan Industrial Park Jepara	Semarang	2019	3 tahun
3	Malabar Inn Hotel	Malabar Inn Hotel	Semarang	2019	6 tahun
4	Red Ferrari Kitchen style	Mr.Yuki	Semarang	2020	3 bulan
5	Contemporer Modern Building	Klinik Kestetika	Semarang	2020	6 bulan
6	Minimalist Modern Room	Mr.Greg	BSB Semarang	2021	1 bulan
7	Kedai Kopi Fika	Kopi Fika	Surabaya	2021	3 bulan
8	Jatengland	Perusahaan Industrial Park Jepara	Semarang	2021	3 tahun

sumber: HRD PT Lohjinawi Sumber Sentosa, 2021

Pada table 1 tersebut tampak bahwa jumlah proyek yang diterima oleh PT Lohjinawi Sumber Sentosa mengalami fluktuatif setiap tahunnya.

Dari analisis dan wawancara didapatkan gaji pekerja lapangan PT. Lohjinawi Sumber Sentosa merupakan gaji harian yang ditotalkan dalam sebulan penuh sudah melebihi UMR Semarang yaitu Rp. 2.302.797/bulan namun dari gaji tersebut tunjangan masih dianggap kurang oleh sebagian pekerja, tentunya itu adalah salah satu dari ketidakpuasan pekerja terhadap perusahaan. Berikut detail gaji harian pekerja PT. Lohjinawi Sumber Sentosa yang dapat dilihat dari tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Pesaing Distributor

Status	Gaji/hari
Kepala Tukang	200.000
Tukang	170.000

Sumber: Hasil data olahan, 2021

Dari hasil analisis dan wawancara didapatkan menurunnya kedisiplinan para pekerja lapangan terhadap jam hadir kerja yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pekerja dalam satu hari. Berikut adalah keterlambatan pekerja dalam kurun waktu 3 tahun.

Tabel 3. Keterlambatan Pekerja Lapangan

Tahun	Total Pekerja	Total Keterlambatan/hari
2019	20	239
2020	30	1385
2021	40	1231

Sumber: Hasil data olahan, 2021

Dari data diatas bisa dilihat bahwa menurunnya jumlah proyek serta kepuasan kerja pada saat Pandemi Covid 19 yang akan memengaruhi semangat kerja dan kinerja para pekerja menurun, bisa dilihat dari keterlambatan pekerja pada periode 2019-2021. Peneliti juga mewawancarai beberapa pekerja yang mengeluhkan beberapa pekerja yang tidak semangat semenjak adanya pandemi Covid 19.

Berdasarkan data dan rincian diatas maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan semangat kerja para pekerja lapangan di PT Lojinawi Sumber Sentosa, sehingga penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Pekerja Lapangan Terhadap Semangat Kerja Saat Pandemi Di PT Lohjinawi Sumber Sentosa"

LITERATUR REVIEW

Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2018:291) Kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Adapun pengertian kepuasan kerja Menurut Sinambela (2016:303) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Menurut Munandar (2004:74) terdapat lima dimensi kepuasan kerja yaitu:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- b. Kepuasan terhadap gaji
- c. Kesempatan promosi
- d. Kepuasan terhadap Supervisi
- e. Kepuasan terhadap rekan kerja

Semangat Kerja

Menurut Siswanto (2017:70) (2011:35), mendefinisikan semangat kerja adalah sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Muhdi (2011:81) adalah semangat kerja sebagai sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerja sama, berdisiplin, dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

Dengan semangat kerja yang tinggi, maka perusahaan akan banyak mendapatkan keuntungan. Dengan kata lain, bila semangat kerja turun berarti produktivitas perusahaan akan menurun dan mengalami banyak kerugian. Menurut Nitisemito (2010:427), semangat kerja pekerja berkaitan dengan:

- a. Ketepatan waktu
- b. Tingkat absensi
- c. Tingkat Perpindahan Pekerja (*Labour Turnover*)

METODE PENELITIAN

Kegiatan penelitian ini bertempat di PT Lohjinawi Sumber Sentosa yang berlokasi di Jalan Madukoro Raya No.35 Kelurahan Krobokan Kecamatan Semarang Barat Kota Semarang. Perusahaan ini didedikasikan untuk merancang, membuat dan membuat furnitur untuk interior dan banyak pekerjaan arsitektur klien domestik dan komersial, menyediakan kebutuhan masyarakat untuk desain rumah dan juga memiliki beberapa proyek Real Estate Pengembangan kami sendiri di sekitar kota Semarang Ungaran. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel dan melihat adanya hubungan yang bersifat sebab akibat. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel yang dinyatakan dengan angka.

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja lapangan PT Lohjinawi Sumber Sentosa, sebanyak 40 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Sehingga jumlah sampel sebanyak 40 responden. Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan *sampling* jenuh adalah karena menurut Sugiyono (2017:85), *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari tiga puluh orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X) sedangkan variabel terikat nya adalah Semangat Kerja (Y).

Untuk mendapatkan data kedua variabel tersebut diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pekerja lapangan PT Lohjinawi Sumber Sentosa. Kuesioner yang digunakan berbentuk *checklist* menggunakan skala *likert modern*

yang telah di modifikasi dengan skala 4. Kuesioner diberikan kepada pekerja lapangan PT Lohjinawi Sumber Sentosa.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS 26 for windows. Pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis. Uji Asumsi Klasik meliputi uji normalitas menggunakan *kolmogorov smirnov* dengan *unstandardized residual*, dan uji linearitas. Uji Hipotesis meliputi analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi sederhana, analisis koefisien determinasi (R^2) dan uji signifikansi t.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Temuan

Penelitian ini membahas pengaruh satu variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X) terhadap satu variabel terikat yaitu semangat kerja (Y). Untuk mendapatkan data kedua variabel tersebut diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pekerja lapangan PT Lohjinawi Sumber Sentosa. Dalam pengumpulan data, sebelum kuesioner disebarkan di lapangan, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen. Pada penelitian ini uji instrumen yang digunakan berupa uji validitas dan reliabilitas. Dengan pengujian tersebut akan diketahui ketepatan dan keandalan suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan kepada 20 responden di luar sampel penelitian. Kuesioner penelitian terdiri dari 35 pernyataan terkait variabel kepuasan kerja (X) dan 21 pernyataan variabel semangat kerja (Y). Dengan nilai rhitung > rtabel (0,443). Dari hasil penyebaran kuesioner yang diperoleh semua variabel valid. Selanjutnya, variabel pada penelitian ini dikatakan reliabel dengan nilai reliabilitas 0,985 untuk variabel kepuasan kerja (X) dan 0,976 untuk variabel semangat kerja (Y).

Setelah seluruh pernyataan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid dan reliabel maka langkah selanjutnya adalah menyebarkan seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner kepada sampel penelitian. Selanjutnya untuk mengetahui normalitas data dan menguji data tersebut menjadi suatu informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian maka dilakukan analisis data.

Adapun analisis data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah sebagai berikut:

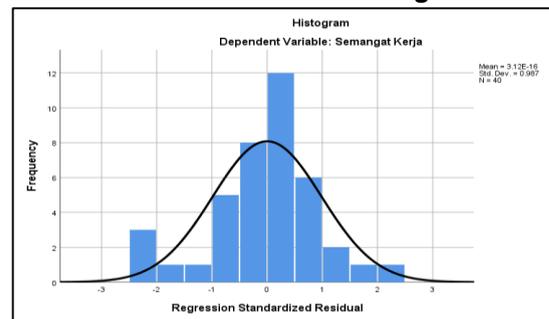
Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.50773994
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.099
	Positive	.082
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

sumber : hasil data olahan

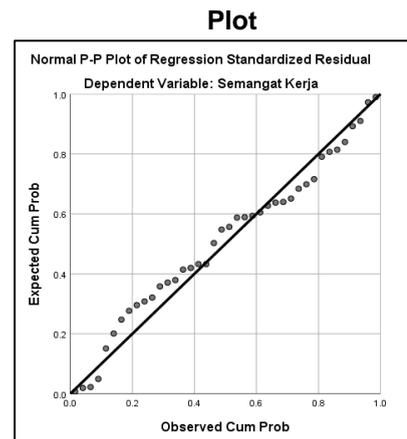
Berdasarkan table 4 hasil pengujian normalitas berdasarkan *Kolmogorov Smirnov* dahulu dilakukan uji instrumen. Pada penelitian ini uji instrumen yang digunakan berupa uji validitas dan reliabilitas. Dengan pengujian tersebut akan diketahui ketepatan dan keandalan suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

Gambar 1. Grafik Histogram



sumber : hasil data olahan

Gambar 2. Uji Normalitas Probability Plot



sumber : hasil data olahan

Pada gambar 1 terlihat bahwa histogram mengikuti kurva dan pada gambar 2 dapat dijelaskan bahwa

penyebaran sebagian besar titik-titik beredar di sekitar garis dan searah dengan garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal).

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Semangat Kerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	7397.600	30	246.587	2.393	.085
	(Combined)					
	Linearity	4019.009	1	4019.009	38.998	.000
	Deviation from Linearity	3378.591	29	116.503	1.130	.450
Within Groups		927.500	9	103.056		
Total		8325.100	39			

sumber : hasil data olahan

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil uji linieritas didapatkan nilai signifikansi sebesar **0,450** nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat dipastikan kedua variabel tersebut memiliki hubungan linier yang signifikan, hal tersebut berarti bahwa perubahan yang terjadi pada variabel bebas akan cenderung diikuti oleh perubahan yang terjadi pada variabel terikat dengan membentuk garis linier. Setelah melalui uji linearitas selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui perumusan yang diteliti.

Tabel 6. Hasil Analisis Linier Sederhana

ANOVA*						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4019.009	1	4019.009	35.467	.000^b
	Residual	4306.091	38	113.318		
	Total	8325.100	39			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

sumber : hasil data olahan

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh F hitung (**35,647**) > F tabel (4,10) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa koefisien dari kedua variabel tersebut signifikan, atau dengan kata lain variabel kepuasan pekerja lapangan berpengaruh terhadap variabel semangat kerja. Adapun cara untuk mengetahui bagaimana pengaruh regresi, dapat dilakukan dengan perhitungan dengan membuat persamaan regresi sederhana berdasarkan data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.624	5.667		2.757	.009
	Kepuasan Kerja	.441	.074	.695	5.955	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

sumber : hasil data olahan

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,624 + 0,441 X$$

Angka **15,624** adalah nilai konstanta (a) yang menunjukkan jika tidak ada kenaikan variabel kepuasan pekerja lapangan, maka kepuasan pekerja lapangan akan mencapai nilai 15,624. Sedangkan angka **0,441** merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa jika terdapat penambahan 1 angka untuk variabel semangat kerja maka akan ada kenaikan kepuasan pekerja lapangan sebesar 0,441

Tabel 8. Hasil Koefisien Korelasi Sederhana

Correlations			
		Kepuasan Kerja	Semangat Kerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.695**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

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

sumber : hasil data olahan

Berdasarkan tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa koefisien korelasi *pearson* antara variabel kepuasan pekerja lapangan (X) dengan variabel semangat kerja (Y) adalah sebesar **0,695** yang menunjukkan adanya korelasi yang cukup berarti antara kepuasan pekerja lapangan dengan semangat kerja. Koefisien korelasi Pearson tersebut lebih besar dari nol atau **0,695 > 0** artinya telah terjadi hubungan linier yang positif. Koefisien korelasi *pearson* tersebut masuk dalam kelas interval kuat yaitu 0,695 termasuk dalam rentang 0,60 – 0,799 yang artinya terjadi hubungan yang kuat antara variabel kepuasan pekerja lapangan (X) dan variabel semangat kerja (Y) di PT Lohjinawi Sumber Sentosa.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.469	10.645

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja
 b. Dependent Variable: Semangat Kerja

sumber : hasil data olahan

Berdasarkan tabel hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar **0,483**.

Hal ini berarti variabel kepuasan pekerja lapangan dipengaruhi oleh Semangat Kerja sebesar **48,3%** sedangkan sisanya yaitu sebesar 51,7% dipengaruhi oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Setelah dilakukan uji determinasi R² untuk menjawab perumusan hipotesis pada penelitian ini selanjutnya akan dilakukan uji signifikansi T.

Tabel 10. Hasil Uji Signifikasi T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.624	5.667		2.757	.009
	Kepuasan Kerja	.441	.074	.695	5.955	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

sumber : hasil data olahan

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai **thitung = 5,955 > ttabel = 2,024** dengan nilai signifikansi sebesar **0,00 < 0,05**. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kepuasan pekerja lapangan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Arah koefisien regresi positif berarti kepuasan pekerja lapangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Semakin baik kepuasan pekerja lapangan yang ada di PT Lohjinawi Sumber Sentosa maka akan semakin tinggi tingkat semangat kerja pekerja lapangan, dan sebaliknya semakin rendahnya kepuasan pekerja lapangan maka akan semakin rendah juga tingkat semangat kerja para pekerja lapangan

Pembahasan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu

masukan dan pertimbangan bagi pimpinan PT PT Lohjinawi Sumber Sentosa dalam meningkatkan kepuasan pekerja lapangan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian kepada 40 pekerja lapangan PT Lohjinawi Sumber Sentosa, variabel bebas pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja memiliki koefisien yang positif yang artinya setiap penambahan kepuasan kerja maka akan menyebabkan peningkatan semangat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Kepuasan Pekerja Lapangan di PT Lohjinawi Sumber Sentosa berjalan kurang baik dan tidak efektif. Hal ini tercermin dari banyaknya pekerja lapangan yang tidak puas atas indikator penilaian kepuasan kerja yang ada di PT Lohjinawi Sumber Sentosa. Pada analisis tanggapan responden untuk kepuasan pekerja lapangan, mayoritas responden menjawab tidak setuju atas pernyataan-pernyataan yang ada.

Pada pernyataan “Gaji yang diberikan perusahaan sudah adil berdasarkan pekerjaan saya” sebagian besar responden menjawab dengan nilai persentase sebesar 39% menjawab tidak setuju, hal ini berarti pekerja lapangan yang ada di PT Lohjinawi Sumber Sentosa tidak setuju dengan pernyataan tersebut karena para pekerja lapangan diberikan upah yang tidak sesuai dengan beban kerja yang harus mereka tanggung. harus menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan walaupun ia tidak menguasai pekerjaan tersebut.

Pada pernyataan “Saya merasa Pandemi Covid 19 membuat saya sering terlambat masuk kerja” sebagian besar responden menjawab dengan nilai persentase sebesar 73% menjawab setuju, hal ini berarti pekerja lapangan yang ada di PT Lohjinawi Sumber Sentosa setuju dengan pernyataan tersebut karena pandemic covid 19 membuat sebagian besar pekerja lapangan merasa khawatir akan kesehatan mereka dan harus menerapkan protokol kesehatan sebelum ataupun saat bekerja di proyek yang ada di PT Lohjinawi Sumber Sentosa.

Kepuasan pekerja lapangan berpengaruh sebesar 48,3% terhadap

semangat kerja pada PT Lohjinawi Sumber Sentosa dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini dapat dilihat dari nilai R square yang diperoleh dari hasil uji koefisien determinasi yaitu sebesar 0,483.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Inn Nurbudiyani (2016) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Mihamadiyah Palangkaraya" yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap semangat kerja. Hal ini ditunjukkan oleh t hitung sebesar 5,686 dengan probabilitas 0,000.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah dipaparkan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

- A. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja bagi pekerja lapangan PT Lohjinawi Sumber Sentosa.
- B. Kepuasan pekerja lapangan di PT Lohjinawi Sumber Sentosa berpengaruh sebesar 48,3% terhadap semangat kerja para pekerja lapangan, sedangkan sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, berikut merupakan saran yang dapat peneliti berikan kepada PT Infratek Makmur Bersama pada proyek Citra Raya Lugano:

- A. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja khususnya pada gaji untuk pekerja lapangan dan juga memperhatikan sistem promosi kenaikan gaji ataupun jabatan yang ada di perusahaan sehingga pekerja lapangan dapat memiliki etos kerja ataupun semangat kerja yang tinggi.
- B. Perusahaan diharapkan dapat memberikan jam kerja yang sesuai bagi pekerja lapangan dalam mengerjakan proyek yang diberikan. Untuk mengatasi labour turn over sebaiknya PT Lohjinawi Sumber Sentosa memberikan upah atau

imbalan yang sesuai dengan beban kerja yang ditanggung oleh para pekerja lapangan.

- C. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti halnya gaji, gaya kepemimpinan, beban kerja dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan hasil penelitian tersebut nantinya dapat menjadi sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan kepada perusahaan agar dapat meningkatkan semangat kerja bagi pekerja lapangan yang ada di PT Lohjinawi Sumber Sentosa.

REFERENSI

Book

- Dadang A.M. 2018 . *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor*. Jawa Timur penerbit: CV. Penerbit Qiara Media, Dema
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo

- Muri, Yusuf. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Rijasawitri, Desak Putu. I Wayan Suana. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention di PT Kwalita Bali". Bali: Universitas Udayana

Journal Article

- Amalia, Monica Dwi. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di PT Mirota Kampus Yogyakarta". Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Inn Budiyanti. 2016 "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhamadiyah Palangkaraya". Universtas Muhamadiyah Palangaraya