



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN
KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PRODUKSI PADA
MASA PANDEMI COVID 19 DI PT. TARINDO JUWANA**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik Program Sarjana Ekonomi

oleh:

DIYAH FITRI JUANDA

NPM: 17510048

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr.Dra.Hj.EDY DWI KURNIATI, SEMM.

NIDN 0606096201

Dr. EKA HANDRIANI, SE. MM.

NIDN 0607047601

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTER SUDIRMAN GUPPI

(UNDARIS)

2021

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN
KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PRODUKSI PADA MASA PANDEMI COVID 19 DI PT. TARINDO
JUWANA**

oleh:

DIYAH FITRI JUANDA

NPM: 17510048

Bahwa skripsi ini layak di ujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada tanggal
13 Desember 2021

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Dra.Hj. Edy Dwi Kurniati, SE.MM.

NIDN: 0606096201

Pembimbing Pendamping

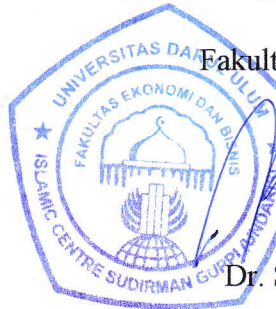


Dr. Eka Handriani, SE. MM

NIDN:0607047601

Mengetahui, Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si

NIDN: 0606056901

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN
KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PRODUKSI PADA
MASA PANDEMI COVID 19 DI PT. TARINDO JUWANA**

Oleh:

Diyah Fitri Juanda

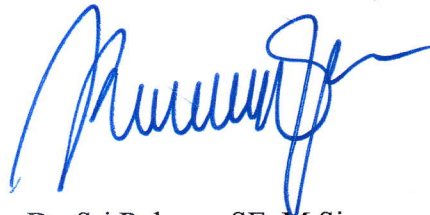
NPM: 17510048

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahaan pada tanggal:

28 Januari 2022

Tim Penguji

Ketua



Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si

NIDN: 0606056901

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Dra.Hj. Edy Dwi Kurniati, SE.MM.

NIDN: 0606096201

Pembimbing Pendamping



Dr. Eka Handriani, SE. MM

NIDN:0607047601

ABSTRAK

Semangat kerja adalah suatu gairah yang muncul pada diri seseorang yang membantunya merasa senang dan termotivasi dengan apa saja yang dilakukan atau yang sedang dilakukannya. Menurut Yulianta (2001) mengungkapkan bahwa semangat kerja karyawan dapat tumbuh apabila terjalin suatu hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori research. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Tarindo Juwana yang berjumlah 480 orang dengan jumlah sampel 219 orang. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskripsi, uji korelasi, uji regresi. Selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan koefisien determinasi, uji t dan uji F. penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kesejahteraan terhadap semangat kerja.

Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung variabel lingkungan kerja adalah sebesar $6,013 > t$ tabel $1,972$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan produksi pada masa pandemi covid 19 di PT. Tarindo Juwana. Variabel beban kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar $1,067 < t$ tabel $1,972$ dan nilai signifikan $0,287 > 0,05$ yang artinya bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan produksi pada masa pandemi covid 19 di PT. Tarindo Juwana. Variabel kesejahteraan menghasilkan nilai t hitung sebesar $6,125 > t$ tabel $1,972$ dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ yang artinya variabel kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan produksi pada masa pandemi covid 19 di PT. Tarindo Juwana. Dari pengujian semua variabel independent secara simultan di peroleh nilai F hitung $219,902 > F$ tabel sebesar $2,65$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja pada masa pandemi covid 19 di PT. Tarindo Juwana.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kesejahteraan dan Semangat Kerja.

ABSTRACT

Work spirit is a passion that arises in a person that makes him feel happy and motivated by whatever he does or is doing. According to Yulianta (2001) revealed that employee work spirit can grow if there is a harmonious relationship between superiors and subordinates.

*The type of research used is explanatory research. The population in this study were employees of the production of PT. Tarindo Juwana, totaling 480 people with a total sample of 219 people. Data testing techniques used in this study include description analysis, correlation test, regression test. Furthermore, testing the hypothesis using the coefficient of determination, *t* test and *F* test. This study aims to analyze the effect of work environment, workload and welfare variables on work morale.*

*The results of the analysis show that the *t* value of the work environment variable is $6.013 > t$ table 1.972 and a significant value of $0.000 < 0.05$ which means that the work environment has a significant effect on the variable work spirit of production employees during the covid 19 pandemic at PT. Tarindo Juwana. The workload variable produces a *t*-count value of $1.067 < t$ table 1.972 and a significant value of $0.287 > 0.05$ which means that the workload variable has no significant effect on the variable work spirit of production employees during the covid 19 pandemic at PT. Tarindo Juwana. The welfare variable produces a *t* arithmetic value of $6.125 > t$ table 1.972 and a significant value of $0.000 > 0.05$ which means that the welfare variable has a significant effect on the variable work spirit of production employees during the covid 19 pandemic at PT. Tarindo Juwana. From the simultaneous testing of all independent variables, the *F* value of $219.902 > F$ table of 2.65 with a significant level of $0.000 < 0.05$, it shows that the variables of the work environment, workload and welfare simultaneously have a significant effect on the variable work spirit during the pandemic covid 19 at PT. Tarindo Juwana.*

Keywords: Work Environment, Workload, Welfare and Work Spirit.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakan dengan sesungguhnya (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

(Al- Insyiroh: 6-8)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua yang selalu memberikan do'a, semangat dan pengorbanan yang tidak ternilai harganya.
2. Kakak-kakak dan adik tersayang
3. Teman-teman yang telah mensupport saya.
4. Dosen Pendidik Fakultas Ekonomi dan Manajemen yang memberikan bekal ilmu pengetahuan dan mengajarkan nilai-nilai kehidupan.
5. Almamater tercinta UNIVERSITAS ULUM ISLAMIC CENTER SUDIRMAN GUPPI.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan Karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA MASA PANDEMI COVID 19 DI PT. TARINDO JUWANA”

Skripsi ini diajukan untuk melengkapi dan memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS). Skripsi ini dapat penulis selesaikan berkat bantuan, bimbingan dan petunjuk serta dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Drs. Hono Sejati, S.H., M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonoi dan Bisnis UNDARIS, Sekaligus sebagai dosen penguji pertama.
3. Prof. Dr. Dra. Hj Edy Dwi K, SE. MM selaku dosen pembimbing pertama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dr. Eka Handriani M.M selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan dengan penuh perhatian dan kesabaran meluangkan waktunya selama penyusunan skripsi ini

5. Ir. H. Teguh Budi Pranyono selaku pimpinan departemen unit 3 PT. Tarindo Juwana yang telah berkenan menjadi objek dalam penelitian skripsi ini.
6. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program study manajemen Undaris Darur Ulum Islamic Centre Sudirman (GUPPI UNDARIS) Ungaran.
7. Kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyusunan skripsi ini.

Demikian penulis ucapkan terimakasih. Semoga Allah SWT selalu memberikan balasan yang terbaik atas segala jasa yang sudah diberikan. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik dari semua pihak sangat penulis harapkan dan akan dijadikan bahan masukan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran, November 2021



Diyah Fitri Juanda

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GRAFIK	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Defisi Operasional.....	13
F. Sistematika Penulisan.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	15
1. Semangat Kerja	15
2. Lingkungan Kerja.....	20
3. Beban Kerja	25
4. Kesejahteraan	30
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Pikir.....	39
D. Hipotesis penelitian.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Variabel Penelitian	42
D. Populasi dan Sampel	44
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Teknik Analisis Data	47

Uji Kualitas Data	
1. Uji Validitas	47
2. Uji Reabilitas	49
3. Korelasi	50
4. Regresi.....	52
5. Koefisiensi Determinasi	53
6. Pengujian Hipotesis.....	53
a. Uji T (Parsial).....	53
b. Uji F (Simultan)	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	57
1. Deskripsi Identitas Responden	57
2. Deskripsi Data Variabel Penelitian	59
3. Hasil Uji Analisis Data	78
a. Analisis Kuantitatif	78
1) Uji Analisis Korelasi	79
a) Uji Analisis Korelasi Sederhana	79
b) Uji Analisis Korelasi Berganda	82
2) Uji Analisis Regresi	82
a) Uji Analisis Regresi Sederhana	83
b) Uji Analisis Regresi Berganda	85
3) Uji Analisis Determinasi (R^2)	87
4) Uji Hipotesis	88
a) Uji t (Parsial)	88
b) Uji F (Simultan)	91
B. Pembahasan	93

BAB V KESIMPULAN DAN PEMBAHASAN

A. Kesimpulan	97
B. Saran	98

DAFTAR PUSTAKA	100
----------------------	-----

LAMPIRAN	103
----------------	-----

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Presentase Kehadiran Karyawan Produksi Tahun 2020	5
Grafik 1.2 Target Produksi PT. Tarindo Tahun 2020	8

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian.....	43
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas	48
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	51
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Pendidikan Responden	58
Tabel 4.3 Masa Kerja Responden	58
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan X1.1	59
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan X1.2	60
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan X1.3	60
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan X1.4	61
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan X1.5	62
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan X1.6	62
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan X1.7	63
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan X2.1	64
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan X2.2	65
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan X2.3	65
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan X2.4	66
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan X2.5	67
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan X1.6	67
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan X1.7	68
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan X3.1	69
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan X3.2	69
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan X3.3	70
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan X3.4	71

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan X3.5	71
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan X3.6	72
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan X3.7	73
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan Y1	74
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan Y2	74
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan Y3	75
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan Y4	76
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan Y5	76
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan Y6	77
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Terhadap Tanggapan Y7	78
Tabel 4.32 Korelasi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1)	79
Tabel 4.33 Korelasi Sederhana Variabel Beban Kerja (X2)	80
Tabel 4.34 Korelasi Sederhana Variabel Lingkungan (X3)	81
Tabel 4.35 Korelasi Berganda	82
Tabel 4.36 Uji Analisis Regresi Sederhana Variabel X1	83
Tabel 4.37 Uji Analisis Regresi Sederhana Variabel X2	84
Tabel 4.38 Uji Analisis Regresi Sederhana Variabel X1	85
Tabel 4.39 Uji Analisis Regresi Berganda	86
Tabel 4.40 Uji Korelasi Determinasi ($Adj R^2$)	87
Tabel 4.41 Uji t (Parsial)	88
Tabel 4.42 Uji F (Simultan)	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Pikir.....	39
Gambar 3.2 Uji T (Parsial).....	53
Gambar 3.3 Uji F (Simultan).....	55
Gambar 4.1 Hasil Uji t (Parsial) X1	89
Gambar 4.2 Hasil Uji t (Parsial) X2	90
Gambar 4.3 Hasil Uji t (Parsial) X3	91
Gambar 4.4 Hasil Uji F (Simultan)	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kota Juwana merupakan kota di pesisir utara pulau Jawa yang terletak di jalur pantura yang menghubungkan kota Pati dan kota Rembang. Kota Juwana merupakan kota terbesar kedua di Kabupaten Pati setelah Pati. Di kota ini terkenal dengan industri kerajinan kuningan dan pembudidayaan bandeng salah satunya kerajinan kuningan yang berada di Juwana yaitu PT. Tarindo. PT. Tarindo adalah suatu perusahaan penghasil Kran Air Kuningan dan Kran Air PVC dengan No. Registrasi IDM 000350006 dengan dikepalai oleh Komisaris Ir.H. Teguh Budi Pranyono dan H. Nur Adi Widodo SE. PT. Tarindo dirintis oleh Bapak Soetarjo semenjak tahun 1975 sampai saat ini, dengan merek dagang "AMICO". Dengan berjalannya waktu perusahaan ini berkembang dengan pesat dikarenakan banyaknya pesanan-pesanan yang di pesan oleh buyer maka pertambahan tenaga manusia pun semakin bertambah banyak. Sumber daya manusia juga mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan yang awalnya kecil menjadi berkembang menjadi perusahaan besar, dikarenakan adanya persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk menjadi lebih baik, dan menghasilkan barang yang bermutu serta berkualitas tinggi. Dengan adanya tuntutan tersebut maka perusahaan harus mempunyai sumber daya yang berkualitas dengan adanya sumber daya yang berkualitas dengan semangat yang tinggi maka perusahaan akan menghasilkan produk yang bermutu dan berkualitas tinggi dengan tingkat kerusakan yang rendah dan memenuhi target produksi setiap harinya. Apalagi dimasa pandemi saat ini

persaingan antar perusahaan besar pun semakin ketat dan perusahaan-perusahaan besar lebih mengutamakan kualitas dalam suatu produk yang dihasilkan atau yang akan dijual di negara tetangga. Diawal munculnya wabah virus corona yang pertama kali terdeteksi di negara Wuhan, China pada Desember 2019 dan mulai tersebar dipenjuru dunia salah satunya di negara Indonesia tepatnya pada bulan Maret 2020. Terdengarnya virus corona ke Indonesia sangat mempengaruhi sistem tatanan perusahaan-perusahaan besar salah satunya PT. Tarindo, dengan datangnya wabah virus corona sumber daya manusia di PT. Tarindo pun semakin menurun bisa dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran karyawan yang naik turun yang tidak setabil mengakibatkan target produksi tidak tercapai.

ILO (*International Labour Organization*) 2020, menyebut virus corona merupakan keluarga besar virus yang umum terdapat pada hewan dan dapat menyebabkan penyakit pada hewan atau manusia. Kadang-kadang, orang yang terinfeksi virus ini kemudian dapat menyebarkannya kepada orang lain. Pada manusia, beberapa virus corona diketahui telah menyebabkan infeksi pernapasan mulai dari flu biasa hingga penyakit yang lebih parah seperti Sindrom Pernapasan Timur Tengah (MERS) dan Sindrom Pernapasan Akut Parah (SARS). Virus corona yang paling baru ditemukan telah menyebabkan penyakit virus corona covid-19. Penyakit virus corona (covid-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh virus corona yang baru ditemukan dan dikenal sebagai sindrom pernapasan akut parah virus corona 2 (SARS-CoV-2). Kasus manusia pertama covid-19 diidentifikasi di kota Wuhan, Cina pada Desember 2019. Adapun dampak ekonomi yang tidak proporsional pada

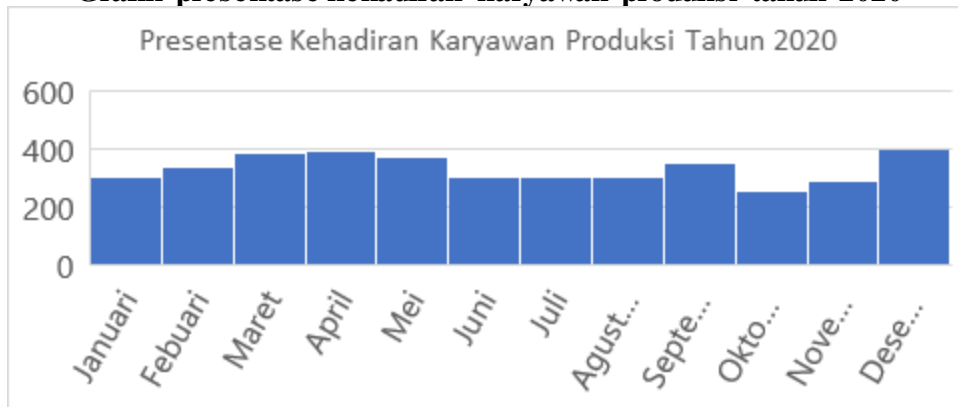
segmen tertentu dari populasi, yang dapat memperburuk ketimpangan yang mempengaruhi sebagian besar kelompok pekerja, seperti: 1. pekerja yang sudah memiliki dengan kondisi kesehatan, 2. pekerja yang sudah memiliki dengan kondisi kesehatan, masalah kaum muda yang sudah menghadapi tingkat pengangguran dan setengah pengangguran yang lebih tinggi, 3. pekerja yang lebih tua yang mungkin menghadapi risiko lebih tinggi terkena masalah kesehatan yang serius dan kemungkinan menderita kerentanan ekonomi, 4. perempuan yang terlalu banyak mewakili pekerjaan-pekerjaan yang berada di garis depan dalam menangani pandemi dan yang akan menanggung beban yang tidak proporsional dalam tanggung jawab perawatan terkait dengan penutupan sekolah atau sistem keperawatan, 5. pekerja yang tidak terlindungi, termasuk pekerja mandiri, pekerja kasual dan pekerja musiman (gig workers) yang tidak mempunyai akses terhadap mekanisme cuti dibayar atau sakit, 6. pekerja migran yang mungkin tidak dapat mengakses tempat kerja mereka di negara tujuan ataupun kembali pulang kepada keluarga mereka. Menurut Undang- Undang No 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 dalam Syahrial (2020) disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Jadi dari kesimpulan diatas bahwa tenaga kerja adalah seseorang pekerja yang mampu menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi suatu kebutuhan, untuk memenuhi kebutuhan tersebut karyawan harus memiliki mutu dalam bekerja serta semangat tinggi untuk menghasilkan barang yang terbaik. Dari dampak covid di Indonesia khususnya di PT. Tarindo

membuat hasil produksi berkurang mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun.

Semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik, Selain itu pula setiap anggota kelompok mempunyai kebersamaan tujuan, dengan rasa ikut memiliki setiap aktifitas pekerjaan yang dilakukan, sehingga mempunyai tanggung jawab yang tinggi Chandra dan Setiawan, (2018). Dengan adanya tanggung jawab yang tinggi maka tenaga kerja akan melakukan pekerjaanya dengan baik dan teliti serta mengerti dan memahami tentang kualitas dalam pekerjaanya dan tidak akan melakukan kesalahan fatal dalam pekerjaanya. Dengan adaya kepedulian dalam bekerja dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, karyawan akan mengurangi angka absensi karena tidak nyaman akan pekerjaan yang akan di lakukannya. Dan akan melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan bersemangat. Hal itu akan sangat menguntungkan perusahaan dengan hasil output yang di targetkan dan kualitas barang yang dihasilkan karena karyawan akan mengurangi resiko kerusakan dan dapat mengurangi angka kecelakaan kerja.

Berdasarkan observasi awal permasalahan yang berkaitan dengan semangat kerja adalah adanya absensi yang kurang baik. Seperti terlihat di bawah ini:

Grafik 1.1
Grafik presentase kehadiran karyawan produksi tahun 2020



Sumber: PT. Tarindo Juwana

Dari grafik 1.1 di atas menunjukkan tingkat kehadiran di PT. Tarindo tidak stabil dilihat dari bulan Januari sampai Febuari sebelum terdengarnya wabah virus corona masuk ke Indonesia tingkat kehadiran karyawan PT. Tarindo masih sedikit ditingkatkan dengan di bulan Maret sampai Desember tingkat kehadiran karyawan mengalami kenaikan, hal itu disebabkan karena adanya wabah virus corona yang mulai merajalela di awal Maret 2020 dikejutkan dengan wabah virus corona (Covid-19) yang menginfeksi hampir seluruh Negara di dunia. Dimana Covid-19 ini bermula dan terdeteksi di negara Wuhan, China pada Desember 2019 dan mulai tersebar ke berbagai penjuru dunia termasuk Indonesia, hal itu sangatlah berdampak pada PT. Tarindo karena adanya tingkat kehadiran yang semakin banyak adanya tenaga kerja yang tidak hadir karena sakit dan alfa karena takut akan terkena virus corona yang merajalela yang meresahkan perusahaan-perusahaan besar khususnya PT. Tarindo. Dengan adanya tingkat absensi yang tinggi tersebut membuat hasil produksi semakin menurun. Dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran yang tinggi menunjukkan terdapatnya sejumlah karyawan yang memiliki semangat kerja yang lemah.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka Heizer dalam Jannah et all (2018). Dari pengertian di atas menjelaskan begitu pentingnya dan berpengaruhnya kondisi lingkungan kerja yang baik terhadap cara kerja karyawannya. Dari hasil pengamatan dan observasi di PT. Tarindo banyaknya karyawan yang sering mengeluh gerah karena merasa kepanasan dikarenakan ventilasi udara yang kurang baik mengakibatkan banyaknya karyawan yang merasa terganggu dan kurang nyaman akan keadaan lingkungan pekerjaannya sehingga karyawan meminta kepada atasannya untuk menambahkan kipas angin untuk dipergunakan ketika jam kerja dimulai. Menurut Basuki dan Susilowati dalam Ratnasari dan Sutjahjo, (2017) Keberhasilan kerjasama dipengaruhi oleh yang berada di dalam organisasi baik yang digerakan dan yang menggerakkan. Kegagalan terhadap pergerakan ini tidak hanya terletak pada kurangnya pengetahuan saja, melainkan dapat juga lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja. Jadi penggerak atau atasan harus memahami apa yang dirasakan oleh karyawan didalam lingkungan kerjanya khususnya di PT. Tarindo atasan harus menyukupi semua kebutuhan karyawannya agar mendapatkan hasil produksi yang baik tanpa adanya kesalahan yang di akibatkan lingkungan kerja yang kurang baik.

Hasil peneliti Ratnasari dan Sutjahja (2017) tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja tenaga kependidikan menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Billi, et al (2017) tentang pengaruh kesejahteraan, lingkungan kerja dan

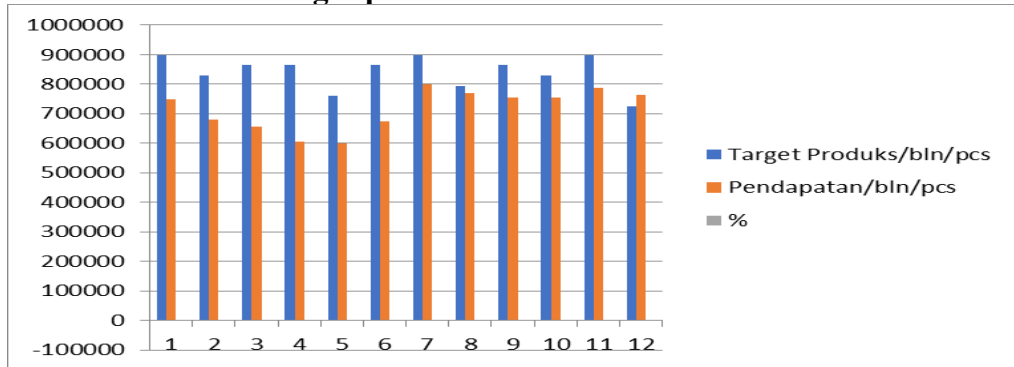
komunikasi terhadap semangat kerja pada PT. Gudang garam Tbk menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara dominan terhadap semangat kerja, hasil yang berbeda ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan Putri, et al (2019) tentang pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pondok ikan bakar simpang transito padang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan kondisi lingkungan kerja yang kurang baik di PT. Tarindo dari segi ventilasi udara yang kurang memadai banyaknya karyawan yang sering mengeluh setiap harinya untuk meminta tambahan kipas baru di akibatkan kepanasan membuat salah satu konsentrasi dan semangat kerja karyawan berkurang serta dari hasil peneliti terdahulu menjadikan lingkungan kerja menjadi variabel X1.

Menurut Komaruddin dalam Wahyuliani dan Suwandana (2019) analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Dengan kata lain beban kerja adalah tanggung jawab yang harus diselesaikan seorang karyawan sesuai dengan waktu yang ditetapkan serta target yang harus didapatkan setiap jamnya. Dengan adanya tuntutan target yang harus terpenuhi setiap jamnya karyawan dituntut untuk lebih profesional dalam menagani pekerjaan yang diberikan atasan atau pekerjaan yang didapat dijadikan tanggung jawabnya,

dikarenakan disetiap perusahaan memiliki tujuan maka karyawan dituntut untuk memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan. Dari hasil observasi didapatkan target tahun 2020 di PT. Tarindo seperti di bawah ini:

Grafik 1.2
Target produksi PT. Tarindo tahun 2020



Sumber: PT. Tarindo Juwana

Pada grafik 1.2 bahwa target PT. Tarindo pada tahun 2020 belum memenuhi target produksinya dengan baik dikarenakan pada bulan Januari hingga November tidak memenuhi target sesuai yang di harapkan perusahaan. Apalagi di era saat ini bahwa target produksi sangat sulit untuk didapatkan di perusahaan – perusahaan besar khususnya di PT. Tarindo, dikarenakan telah tersebarnya virus corona yang mengejutkan Indonesia di bulan Maret 2020 membuat goncangan diberbagai sector. Bisa dilihat digrafik hasil target produksi bulanan di PT. Tarindo bahwa di bulan Maret sampai Juni di ketahui target produksi mengalami penurunan yang sangat dratis jika di dibandingkan dengan bulan Januari dan Febuari. Adapun alasan karyawan terbebani dalam melakukan setiap pekerjaan yaitu dari beban waktu, mental dan psikologis. Menurut Reid et al dalam Heryanti (2016) beban kerja terdiri atas tiga dimensi atau faktor yaitu beban waktu (time load) yaitu banyaknya waktu yang tersedia

dalam melaksanakan suatu pekerjaan, beban mental (*mental effort load*) yaitu banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan beban psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

Hasil penelitian Wahyuliyani dan Suwandana (2019) tentang pengaruh insentif jasa pelayanan, kepemimpinan, dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan di RSUD sanjiwani gianyar menunjukan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap semangat kerja dan adapun penelitian dari Novemaryl et, al (2019) tentang pengaruh beban kerja dan mutasi terhadap semangat kerja dengan kompetensi sebagai variabel intervening pada Ditreskrimum Polda Riau beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja secara langsung, namun akan berpengaruh apabila disertai kompetensi sebagai variabel intervening, hal yang berbeda ditunjukan pada penelitian yang dilakukan oleh Putri et al (2019) tentang pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pondok ikan bakar simpang transito padang menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja . Adanya celah pada penelitian terdahulu membuat penulis ingim meneliti lebih lanjut variabel beban kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Menurut Jackson dalam Purba (2017) mengatakan bahwa “kesejahteraan karyawan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seseorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi”. Jadi kesejahteraan karyawan adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang berupa imbalan tidak langsung yang

biasanya diberikan berupa insentif atau tunjangan prestasi. Hasibun dalam Billi, et al (2017) menyebutkan pentingnya kesejahteraan diberikan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan, pemberian kesejahteraan menciptakan ketenagan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga labour turnover relative rendah. Gaji ataupun insentif yang di berikan oleh perusahaan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, dan karyawan akan berpikir panjang jika ingin keluar dari perusahaan. Tunjangan serta fasilitas yang diberikan oleh perusahaan diharapkan juga mampu merangsang semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Dikarenakan adanya sebagian karyawan di PT. Tarindo yang tidak mendapatkan tunjangan pensiun dan BPJS mengakibatkan kedisiplinan dan kurangnya tanggung jawab dalam bekerja berkurang serta dengan adanya pembayaran gaji karyawan yang di berikan secara bertahap atau perminggu mengakibatkan berkurangnya semangat bekerja. Dari data yang sudah di dapat adanya absensi yang banyak dan belum tercapainya target tiap bulannya. Dengan kondisi covid yang seperti ini tunjangan pensiun serta pemberian BPJS akan membuat karyawan menjadi lebih menjaga kedisiplinan dalam bekerja jika ingin keluar akan memikirkan beberapa kali.

Hasil penelitian Billi, et al (2017) tentang pengaruh kesejahteraan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja pada PT. Gudang garam Tbk menunjukan bahwa secara simultan maupun parsial kesejahteraan mempunyai pengaruh yang signifikan serta hasil penelitian Purba (2017) tentang analisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja

karyawan pada PT. Asuransi jiwastraya (persero) medan menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan fakta dilapangan dan hasil penelitian dari penemu-penemu terdahulu peneliti menjadikan variabel kesejahteraan karyawan sebagai variabel X3.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti memutuskan untuk mengambil judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA MASA PANDEMI COVID 19 DI PT. TARINDI JUWANA”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan produksi pada masa pendemi di PT. Tarindo Juwana?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan produksi pada masa pendemi di PT. Tarindo Juwana?
3. Apakah Kesejahteraan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan produksi pada masa pendemi di PT. Tarindo Juwana?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kesejahteraan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan produksi pada masa pandemi di PT. Tarindo Juwana?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan produksi pada masa pandemi di PT. Tarindo Juwana.
2. Mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan produksi pada masa pandemi di PT. Tarindo Juwana.
3. Mengetahui apakah Kesejahteraan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan produksi pada masa pandemi di PT. Tarindo Juwana.
4. Mengetahui apakah Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kesejahteraan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan produksi pada masa pandemic di PT. Tarido Juwana.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kesejahteraan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada masa pandemi di PT. Tarindo Juwana serta dapat berguna bagi organisasi agar mencapai tujuan organisasi.

2. Bagi Penulis

Menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang berkaitan dengan masalah yang di teliti dan membandingkan antara teori dengan praktek yang ada mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan pada masa pandemi di PT. Tarindo Juwana.

3. Bagi Peneliti Lanjutan

Sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi khasanah perpustakaan UNDARIS serta memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademisi yang ingin mempelajari masalah yang berubungan dengan sumber daya manusia. Serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa yang memiliki keterlibatan meneliti di bidang yang sama.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran yang diteliti, maka dikemukakan definisi setiap variabel sebagai berikut:

1. Semangat Kerja

Menurut Hasibuan dalam Wahyuliani dan Suwandana, (2019) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang yang pekerjaan dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja maksimal.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Ratnasari dan Sutjahjo, (2017) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan sekitarnya yang dapat mempengaruhi baik langsung dan tidak langsung seseorang dan sekelompok karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya.

3. Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo dalam Ahmad, et al (2019) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

4. Kesejahteraan

Menurut Hasibuan dalam Purba Billi, et al (2017) menyebutkan pentingnya kesejahteraan diberikan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan, pemberian kesejahteraan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga labour turnover relative rendah.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini dijelaskan bab demi bab sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan: bagian ini diawali dengan latar belakang masalah yang mendasar diadakannya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori: bagian ini berisi tinjauan pustaka yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian: bagian ini berisi jenis, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi dan Teknik sampling, Teknik pengambilan data, Teknik analisis data metode analisis data.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Ratnasari dan Sutjahjo, (2017) semangat kerja merupakan kondisi kelompok dimana kelompok tersebut melakukan pekerjaan dengan lebih giat serta lebih baik dengan tujuan masing-masing individu. Semangat kerja merupakan suasana kerja yang positif yang terdapat dalam suatu organisasi dan terungkap dalam sikap individu maupun kelompok yang mendukung seluruh aspek kerja termasuk didalamnya lingkungan, kerjasama dengan orang lain yang secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan Davis dalam Billi et al, (2017). Semangat kerja sering dihubungkan dengan sikap atau tingkat laku karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dengan memperhatikan dan mengamati sikap dan tingkah laku karyawan terhadap pekerjaannya dapat diketahui sampai sejauh mana karyawan tersebut telah bekerja secara produktif, dimana produktivitas yang tinggi dapat dicapai karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi Murtisaputra et al (2018).

Menurut Hasibuan dalam Wahyuliani dan Suwandana, (2019) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang yang pekerjaan dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreatifitas dalam pekerjaannya.

b. Faktor – Faktor Pengukuran Semangat Kerja

Menurut Nitisemito dalam Utomo et al (2015), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja yaitu:

1) Absensi

Absensi menunjukkan ketidak hadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang.

2) Kerja sama

Dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dan saling membantu dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka sehubungan dengan tugas- tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

3) Kepuasan kerja

Sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4) Kedisiplinan, sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

c. Indikator Semagat Kerja

Menurut Darmawan dan Nitiseminto dalam Candra dan Setiawan, (2018) ada indikator semangat kerja yaitu;

1) Kepuasan para petugas terhadap tugas

Suatu bentuk pengukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan yang mereka tekuni, dengan hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

2) Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat

Suatu suasana pekerjaan dan iklim kerja yang baik akan membuat pekerja merasa nyaman akan pekerjaan yang di tekuninya. Dengan suasana yang menggemirakan yang membuatnya senang dalam jenis pekerjaan yang di kerjakannya.

3) Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan.

Membangun tim solid tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan tapi juga memberikan banyak hal positif untuk karyawan, adapun manfaat dalam membangun tim agar tercapainya tujuan bersama yaitu: a. meningkatkan hubungan anatar karyawan, b. menambah motivasi kerja karyawan, c. menumbuhkan rasa percaya dan cinta pada perusahaan, d. melatih kepemimpinan dan yang terakhir, e. meningkatkan kreativitas dan produktivitas.

4) Adanya tingkat kepuasan suatu bentuk tingkat kepuasan bagi karyawan akan mempengaruhi suatu bentuk pekerjaan yang di tekuninya karena, akan membandingkan hasil yang dirasakan sebanding dengan apa yang diharapkan.

5) Adanya ketenangan jiwa

Dengan adanya ketenangan jiwa akan membuat karyawan merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Jika jiwanya tidak tenang atau gelisah akan mempengaruhi pola pikir seseorang dan akan mempengaruhi kinerja seseorang dan akan membuat semangat kerja seseorang akan mulai menurun maka, sangatlah penting ketenangan jiwa bagi karyawan. Dengan ketenangan jiwa karyawan akan merasa ikhlas dan senang hati dalam bekerja meski pekerjaan yang dilakukan sulit dan berat pekerja akan merasa ikhlas.

6) Absensi

Tingkat kehadiran seseorang atau karyawan adalah suatu bentuk tanggung jawabnya dalam memenuhi kewajibannya dalam bekerja. Dengan adanya tingkat absensi yang tinggi akan mempengaruhi target produksi yang di hasilkan maka dengan karyawan diharapkan dapat menjaga absensinya dengan baik, dengan kehadiran karyawan adalah suatu bentuk mengujutkan keberhasilan dalam memenuhi tujuan dalam pekerjaan.

7) Kerja sama

Suatu usaha bersama antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dengan adanya kerja sama target dalam pekerjaan dapat terpenuhi dan menghasilkan suatu bentuk kepuasan tersendiri. Dengan rasa puas semangat kerja seseorang akan semakin baik.

8) Kedisiplinan

Penerapan disiplin mempunyai tujuan yang beragam. Salah satunya adalah mengembangkan pribadi yang dapat mengendalikan diri dengan baik. Saat seseorang terikat dengan peraturan dan berusaha mematuhi, hal ini dapat mengurangi resiko gesekan social yang mungkin terjadi dalam anggota. Maka dari itu, disiplin juga bertujuan untuk menciptakan suatu ketertiban dan damai.

d. Penyebab Penurunan Semangat Kerja

Menurut Moekijat dalam Ratnasari dan Sutjahjo, (2017) menyebutkan beberapa hal yang terjadi tanda-tanda peringatan semangat kerja yang rendah, yaitu:

1) Kemangkiran

Apabila staf menyenagi pekerjaannya, mereka melakukan usaha sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Tetapi, para pekerja sendiri telah berubah sifat kerjanya. Dampaknya, pada beberapa organisasi timbul masalah-masalah yang dibuktikan dengan tingginya tingkat kemangkiran

2) Kelambatan

Keterlambatan berlebihan merupakan signal yang berbahaya terhadap semangat kerja. Staf sering datang terlambat ke tempat kerja, hal ini karena merasa tidak memperoleh kepuasan serta keuntungan dari pekerjaan mereka.

3) Pergantian yang tinggi

Dalam setiap organisasi ada karyawan yang keluar dan ada karyawan lain diterima kerja pada perusahaan tersebut. Apabila nilai pergantian mulai naik dengan abnormal menunjukkan semangat kerja buruk.

4) Mogok serta sabotase

Mogok serta sabotase merupakan ketidak puasaan dalam bekerja dengan tujuan memaksa perusahaan untuk mendegarkan dan menerima tuntutan pekerja atau serikat pekerja, dengan cara membuat perusahaan merasakan akibat dari proses produksi yang terhenti atau melambat.

5) Ketidak bangaan kerja

Ketidak puasaan staf terhadap pekerja dan tempat bekerja menyebabkan sikap acuh terhadap pekerjaan. Hal ini menimbulkan kegagalan staf dalam merasakan kebanggan pada pekerjaannya. Sikap ketidak pedulian dan keacuhan staf terhadap pekerjaannya menunjukkan semangat kerja yang rendah.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Basuki dan Susilowati dalam Ratnasari dan Sutjhjo (2017) lingkungan kerja yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung seseorang ataupun sekelompok orang dalam melaksanakan aktivitasnya. Lingkungan kerja dapat menimbulkan pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan apabila satu faktor penting tersebut tidak memenuhi standar kepentingan karyawan, maka hasil kerja karyawan tidak bisa memenuhi

target yang telah ditetapkan perusahaan. Keberhasilan kerjasama dipengaruhi oleh yang berada di dalam organisasi baik yang digerakan dan yang menggerakkan ini tidak hanya terletak pada kurangnya pengetahuan saja, melainkan dapat juga lingkungan kerja mempengaruhi semangat dari mereka.

Menurut Sedarmayanti dalam Billi et al (2017) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Contoh pusat kerja, kursi, meja, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan menurut Barry Render & Jay Heizer dalam Jannah et all (2018) lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal

prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Inbar et al (2018) “Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu: a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain).

2) Lingkungan kerja non fisik

Lemua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan”.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Candra dan Setiawan (2018) indikator lingkungan kerja yaitu;

1) Penerangan / cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Temperatur / suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban udara kerja hendaknya berada pada kondisi nyaman (comfort zone) yaitu untuk tenaga kerja Indonesia kelembaban yang nyaman sekitar 40%-60%, sedangkan bagi tenaga kerja yang berasal dari negara dingin kelembaban yang nyaman kurang dari 40%. Kelembaban pada kondisi yang nyaman akan mempermudah penguapan keringat sewaktu bekerja.

4) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja karena tanaman penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia.

5) Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena dalam jangka Panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6) Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau di tempat kerja dapat terjadi karena adanya bahan kimia dalam bentuk uap. Bau udara terjadi karena mengandung beberapa jenis uap yang dapat terjadi karena penguapan atau pembakaran yang tidak sempurna. Pembakaran secara sempurna pada suhu yang optimal untuk suatu zat tidak akan menghasilkan bau.

7) Tata warna ditempat tinggal

Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8) Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi pada ruang kerja amat menentukan produktivitas pekerjaan seseorang. Dekorasi yang baik akan memberikan kenyamanan, terus menghasilkan semangat dan suasana baru dalam bekerja.

9) Musik ditempat kerja

Dengan mendengarkan musik, karyawan akan lebih fokus, termotivasi, mood yang lebih baik dan mendapatkan ide kreatif, akan membuat pekerjaannya menjadi lebih cepat selesai. Music akan memacu karyawan untuk lebih fokus dalam menyelesaikan permasalahan saat bekerja.

10) Keamanan ditempat kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo dalam Ahmad et al, (2019) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu begitu pula dengan pendapat Komaruddin dalam Wahyuliani dan Suwandana, (2019) Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan beberapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban

kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Menurut Tarwaka dan Tambengi et al dalam Lumunon (2019) Menyatakan Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Menurut Robbins dan Judge dalam Paramitadewi, (2017) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Beban kerja terdiri atas tiga dimensi atau faktor yaitu beban waktu (*time load*) yaitu banyaknya waktu yang tersedia dalam melaksanakan suatu pekerjaan, beban mental (*mental effort load*) yaitu banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan beban psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustasi Reid et al dalam Heryanti (2016). Menurut Heizer dan Render dalam Paramitadewi (2017), standar tenaga kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan rata-rata tenaga kerja, untuk

mengerjakan aktivitas kerja khusus dalam kondisi kerja yang normal, atau dengan kata lain standar tenaga kerja dapat digunakan untuk menetapkan jumlah personil, agar mampu menghasilkan produksi yang diharapkan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Arika dalam Heryanti (2016), menyatakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1) Faktor eksternal:

1. Tugas (Task), tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
2. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shif kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
3. Lingkungan kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya)

d. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo dalam Ahmad et al (2019), indikator beban kerja yaitu:

1) Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja adalah suatu rangkaian kondisi lingkungan kerja yang menjadi tempat bekerja karyawan yang bekerja di sana yang kurang lebih dapat diartikan kondisi kerja sebagai kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain.

3) Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja adalah melakukan pekerjaan sesuai jam kerja, tidak melakukan pekerjaan di luar dari jam kerja. Semisal sedang istirahat tidak diperbolehkan bekerja untuk mengejar target. Dikarenakan perusahaan telah memberikan waktu istirahat untuk berhenti bekerja sementara waktu untuk bertujuan membuat karyawan tidak Lelah akan pekerjaan yang mereka kerjakan dan mengharap kan pekerjaanya lebih bisa lebih baik dan lebih cepat ketika selesai istirahat.

3) Target yang harus dicapai

Target bisa dikatakan sebagai tujuan dari perjalanan untuk mencapai sesuatu. Tanpa adanya target yang jelas, langkah tanpa tujuan. Ketika dalam dunia kerja atau bisnis, targetnya jelas, maka kita bisa menentukan cara kerja seperti apa yang akan diambil dan membuatnya lebih produktif.

Menurut Suwatno dalam Ellyzar et al (2017), indikator beban kerja yaitu:

1) Jam kerja efektif

Jam kerja efektif adalah jumlah jam kerja normal dikurangi waktu kerja yang hilang karena tidak bekerja (uang saku) seperti makan, sholat, dan sebagainya, yaitu 30% dari jumlah jam kerja. Jam kerja efektif akan menjadi alat pengukur bobot kerja yang dihasilkan setiap unit.

2) Latar belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan karyawan adalah Pendidikan terakhir karyawan berdasarkan ijazah formal. Terkadang latar belakang Pendidikan mempengaruhi sistem kerja seseorang karena dengan batas kemampuannya dalam berfikir dan bertindak.

3) Jenis pekerjaan yang diberikan

Jenis pekerjaan adalah sesuatu pekerjaan yang diberikan atasan untuk bawahannya yang dimana pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan bidang Pendidikan terakhirnya atau sesuai dengan skill yang mereka miliki masing-masing.

4. Kesejahteraan

a. Pengertian Kesejahteraan

Menurut pendapat Hasibuan dalam Billi et al (2017), menyebutkan pentingnya kesejahteraan diberikan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan, pemberian kesejahteraan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga labour turnover relatif rendah. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan selain gaji atau upah dan pemberiannya tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja. Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan serta tidak melanggar peraturan pemerintah.

Menurut Ishak dalam Billi et al (2017) membagi kesejahteraan menjadi dua, yaitu kesejahteraan langsung dan kesejahteraan tidak langsung. Kesejahteraan langsung adalah penghargaan yang berupa gaji, upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap dan insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap dan hanya sewaktu-waktu. Sedangkan kesejahteraan tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji/upah dan bonus yang dapat berupa barang atau tunjangan. Hasibuan dalam Billi et al (2017) menyebutkan pentingnya kesejahteraan diberikan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan, pemberian kesejahteraan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap

loyal terhadap perusahaan sehingga labour turnover relatif rendah. Gaji ataupun insentif yang di berikan oleh perusahaan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, dan karyawan akan berpikir panjang jika ingin keluar dari perusahaan. Tunjangan serta fasilitas yang diberikan oleh perusahaan diharapkan juga mampu merangsang semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

b. Indikator Kesejahteraan Karyawan

Menurut Hasibuan dalam Baktik (2021) mengemukakan indikator yang menjadi ukuran dari kesejahteraan:

1) Kesejahteraan bersifat ekonomis

Kesejahteraan bersifat ekonomis merupakan peranan penting bagi karyawan sehingga harus dipenuhi. Program kesejahteraan bersifat ekonomis ini untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya. Kesejahteraan yang bersifat ekonomis yaitu, uang pensiun, bonus, tunjangan hari raya, pakaian dinas dan uang duka kematian

2) Kesejahteraan bersifat fasilitas

Kesejahteraan bersifat fasilitas adalah suatu bentuk kemampuan perusahaan dalam pemberian fasilitas tersebut serta menyesuaikan kebutuhan karyawan. Adapun jenis dan kriteria dalam pemberian fasilitas bisa dilihat dari besar dan kecinya perusahaan atau sedang dalam pemberian fasilitas tersebut. Kesejahteraan yang bersifat fasilitas yaitu, sarana rohani/ tempat ibadah, cuti dan ijin

3) Kesejahteraan bersifat pelayanan

Semangat kerja memang peranan penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya kesejahteraan bersifat pelayanan tersebut akan merangsang karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Kesejahteraan yang bersifat pelayanan yaitu, jaminan kesehatan dan kredit rumah.

c. Tujuan Pemberian Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan selain gaji atau upah dan pemberiannya tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja. Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan tidak melanggar peraturan pemerintah. Menurut Hasibuan dalam Purba (2017) tujuan pemberian kesejahteraan karyawan antara lain:

1) Meningkatkan kesetian dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Kesetian dan ketertarikan muncul karena adanya kepuasan seseorang dalam bekerja dengan fasilitas-fasilitas yang telah diberikan perusahaan terhadap karyawan / organisasinya.

2) Memberikan ketenangan dan memenuhi kebutuhan karyawan beserta keluarga.

Rasa aman terbentuk karena adanya ketenangan dalam pemenuhan kebutuhan karyawan. Dengan terbenuhnya kebutuhan karyawan maka karyawan akan merasakan kepuasan kepercayaan terhadap perusahaan.

- 3) Meningkatkan gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.

Gairah kerja muncul karena adanya tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan serta kebutuhannya, maka akan memicu kedisiplinan serta produktivitas kerja karyawan dan hal itu sangatlah membantu perusahaan dalam pencapaian target.

- 4) Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* karyawan.

Menurunnya tingkat absensi dan *turnover* karyawan biasanya diakibatkan rasa ketidakpuasan dan rasa nyaman, maka dengan adanya program kesejahteraan karyawan akan memicu penurunan tingkat absensi dan *turnover* karyawan.

- 5) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.

Lingkungan yang nyaman dan suasana kerja yang baik biasanya didapatkan karyawan dari fasilitas perusahaan yang dimana dapat menjamin kebutuhan-kebutuhan di dalam atau di luar perusahaan.

- 6) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Lancarnya suatu pelaksanaan pekerjaan biasanya dilihat dari lingkungan perusahaan yang dimana perusahaan menyediakan alat kerja sesuai kebutuhan produksi serta jumlah karyawan didalam perusahaan.

- 7) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.

Pemeliharaan kesehatan karyawan biasanya dengan memberikan fasilitas kesehatan semisal poliklinik di perusahaan serta jaminan kesehatan diluar perusahaan dengan adanya itu karyawan akan

merasakan senang dan bersemangat dalam bekerja serta akan meningkatkan kualitas kerjanya.

8) Mengefektifkan pengadaan karyawan.

Pengadaan adalah proses dimana penarikan, seleksi dan penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya suatu tujuan perusahaan. Karena pengadaan karyawan sangat sulit dan rumit diakibatkan oleh keinginan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan berkomitmen serta penempatan karyawan yang sesuai keahliannya dengan itu perusahaan mengefektifkan pengadaan karyawan dalam perusahaan.

9) Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.

Didalam kesejahteraan karyawan meliputi suatu program-program pemerintah yang dimana program tersebut memajukan kualitas-kualitas pekerja yang baik. Semisal program pemerintah di masa pandemik saat ini adalah program kesehatan.

10) Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan kerja.

Kecelakaan kerja biasanya terjadi atas kelalai seseorang yang mengoprasikanya dan hal itu akan memicu kerusakan peralatan kerja.

Dengan adanya kesejahteraan karyawan maka karyawan akan lebih berhati-hati didalam pekerjaanya. Karena memiliki rasa tanggung jawab yang besar dengan peralatan yang diberikan.

11) Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Status sosial merupakan status dimana sebagian kedudukan sosial seseorang dalam suatu kelompok serta dalam masyarakat. Status kedudukan seseorang bisa ditinjau terlepas dari individu. Jadi status yaitu, suatu kedudukan objektif yang memberikan hak dan kewajiban kepada individu yang berada di kedudukan tersebut.

d. Jenis-jenis Kesejahteraan Karyawan

Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah finansial dan nonfinansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Pemberian kesejahteraan perlu diprogramkan sebaik-baiknya, supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan organisasi dan karyawan. Program kesejahteraan harus berasaskan keadilan dan kalayakan, berpedoman peraturan legal pemerintah dan didasarkan atas kemampuan organisasi untuk membayar. Menurut Handoko dalam Purba (2017) program kesejahteraan karyawan meliputi:

1) Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja. Periode waktu bilamana karyawan tidak bekerja, tetapi tetap dibayar adalah hasil *time off benefi*. Berbagai bentuk waktu tidak bekerja dimana karyawan tetap menerima pembayaran upah mencakup:

a) Istirahat *on the job*

Banyak bentuk umum "*time off benefits*" dijumpai pada pekerjaan. Meliputi waktu istirahat, makan dan waktu membersihkan diri atau ganti pakaian.

b) Hai-hari sakit.

Absen dari pekerjaan adalah tidak dapat dihindarkan. Dalam kenyataannya, hampir semua organisasi tetap membayar karyawan bila mereka absen, karena alasan kesehatan dengan pembatasan maksimal jumlah hari sakit per tahun.

c) Liburan dan cuti.

Organisasi biasanya mengikuti hari libur resmi dalam memberikan libur bagi karyawannya. Dalam hal ini, organisasi perlu memperhatikan kecenderungan para karyawan memperpanjang hari libur dengan menambah hari sebelum atau sesudah liburan, terutama untuk hari kerja yang berada di tengah antara dua hari libur. Disamping itu kebijaksanaan personalia sering memberikan waktu cuti selama batas waktu tertentu.

2) Perlindungan ekonomis terhadap bahaya.

Bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum diperhatikan organisasi adalah asuransi. Program asuransi ini bisa berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan. Disamping asuransi, ada beberapa *benefits* bukan asuransi yang dapat meningkatkan jaminan keamanan. *Benefits* tersebut bermasut untuk menjamin penghasilan karyawan sebelum dan sesudah pensiun. Adapun bentuk lain *benefits* yaitu: a) jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode, b) rencana pensiun, c) tunjangan hari tua, d) tunjangan pengobatan, dan e) pembentukan koperasi yang mengelola kredit karyawan.

3) Program pelayanan karyawan.

Pelayanan fasilitas adalah kegiatan yang secara normal dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupannya sehari-hari. Dalam kenyataannya, banyak organisasi menyediakan berbagai bentuk bantuan atau pelayanan di bidang kehidupan rutin karyawan.

4) Pembayaran kompensasi yang diterapkan secara legal.

Setiap organisasi diwajibkan memberikan perlindungan kepada karyawan terhadap bahaya yang mengancam kehidupannya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai pembandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Untuk melandasi penelitian ini, terdapat penelitian terdahulu sebagai penunjang yang dijelaskan dengan hasil penelitian berikut:

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

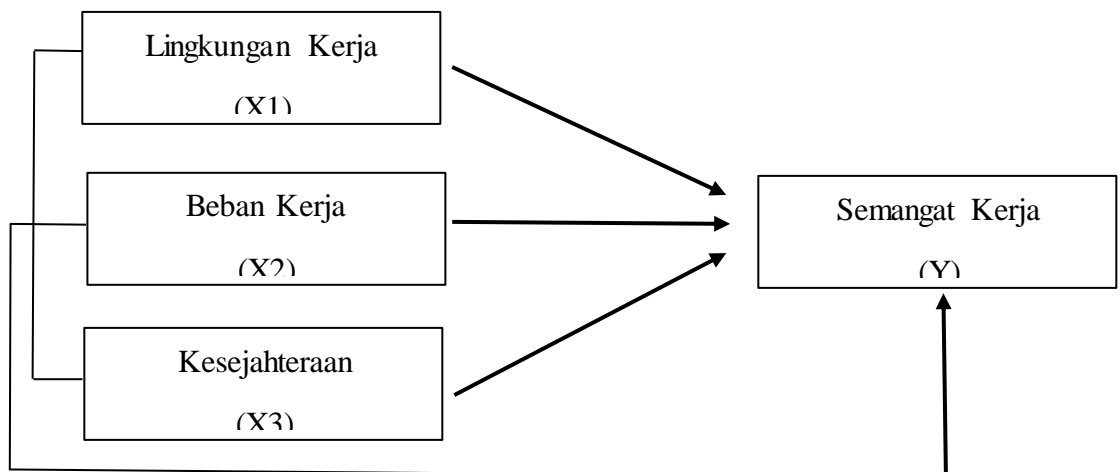
No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Insentif Jasa Pelayanan, Kepemimpinan, dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di RSUD Sanjiwani Gianyar. Wahyuliani dan Suwandana, (2019)	Secara parsial beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap semangat kerja
2	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pondok Ikan Bakar Simpang Transito Padan. Putri, et al (2019)	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
3	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Pendidik. Ratnasari dan Sutjahjo, (2017)	Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
4	Pengaruh Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Gudang Garam Tbk. Billi, et al (2017)	Secara simultan maupun secara parsial variabel kesejahteraan, lingkungan kerja, dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan, yang mana variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja
5	Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. Purba, (2017)	Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan
6	Pengaruh Beban Kerja dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening pada Ditreskrimum Polda Riau Novemaryl, et al (2019)	Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja secara langsung, namun akan berpengaruh apabila disertai kompetensi sebagai variabel intervening

Sumber: Hasil pengolahan data peneliti, 2020

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan pada tinjauan landasan teori dan peneliti terdahulu, maka dapat disusun kerangka pikir teoritis dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:

Gambar 3.1
Kerangka Pikir



Sumber: Peneliti (2021)

Keterangan:

X1 : Lingkungan kerja

X2 : Beban kerja

X3 : Kesejahteraan

Y : Semangat kerja

D. Hipotesis Penelitian

Menurut sugiyono (2020), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Agar penelitian yang menggunakan Analisa data statistic dapat terarah maka perumusan hipotesis sangat perlu ditempuh. Dengan penelitian lain hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan yang memungkinkan benar atau salah, akan ditolak bila salah dan akan diterima bila fakta-fakta membenarkan. Dalam penelitian ini hipotesis yang dikemukakan sebagai beri

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan produksi PT. Tarindo

H2: Beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan produksi PT. Tarindo

H3: Kesejahteraan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan produksi PT. Tarindo

H4: Lingkungan kerja, beban kerja dan kesejahteraan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan produksi PT. Tarindo

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan kualitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistic karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*), disebut juga sebagai metode ethnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya, disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif. Selanjutnya jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif adalah penelitian yang bersifat menayakan hubungan antara dua variabel atau lebih dengan hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat Sugiyono (2020). Dalam penelitian ini pengolahan datanya menggunakan software SPSS 22.

B. Lokasi Penelitian

Yang dimaksud lokasi penelitian adalah suatu tempat atau objek yang peneliti teliti secara langsung untuk mengetahui data – data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah

PT. Tarindo Juwana unit 3 yang beralamatkan di Jalan Emas No. 336 Growong Lor Juwana Kab Pati.

1. Alasan Objektif

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan produksi di PT. Tarindo di Juwana, agar tingkat absensi dan target dapat terpenuhi dengan baik sesuai dengan yang diinginkan, maka perlu ditinjau dari lingkungan kerja, beban kerja dan kesejahteraan di perusahaan tersebut.

2. Alasan Subjektif

Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena lokasi penelitian dekat dengan rumah peneliti dan tempat kerja peneliti, maka memungkinkan peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Tarindo.

C. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2020), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun dua jenis variabel yaitu;

1. Variabel Independen

Variabel independent, variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini sebagai variabel independen adalah: lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan kesejahteraan (X3).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen, sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuensi. Dalam bahas Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini sebagai variabel dependen adalah semangat kerja (Y). Selanjutnya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam penelitian dalam tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1
Variabel dan Indikaor Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Semangat Kerja	<ol style="list-style-type: none">1. Kepuasan para petugas terhadap tugas2. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat3. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan4. Adanya tingkat kepuasan5. Adanya ketenangan jiwa Darmawan dalam Candra dan Setiawan, (2018)6. Absensi7. Kerja sama8. Kedisiplinan Nitiseminto dalam Candra dan Setiawan, (2018)	Likert dengan interval 1-5
2	Lingkungan Kerja	<ol style="list-style-type: none">1. Penerangan / cahaya di tempat kerja2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja3. Kelembaban di tempat kerja4. Sirkulasi udara di tempatt kerja5. Kebisingan di tempat kerja6. Bau tidak sedap di tempat kerja7. Tata warna di tempat tinggal8. Dekorasi di tempat kerja9. Musik di tempat kerja10. Keamanan di tempat kerja	Likert dengan interval 1-5

		Sedarmayanti dalam Candra dan Setiawan, (2018)	
3	Beban Kerja	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai Koesomowidjojo dalam Ahmad et al (2019) 1. Jam kerja efektif 2. Latar belakang Pendidikan 3. Jenis pekerjaan yang diberikan Suwatno dalam Ellyzar et al (2017)	Likert dengan interval 1-5
4	Kesejahteraan	1. Kesejahteraan bersifat ekonomi a. Uang pensiun b. Bonus c. Tunjangan hari raya d. Pakaian dinas e. Uang duka kematian 2. Kesejahteraan bersifat fasilitas 3. Kesejahteraan bersifat pelayanan Hasibuan dan Rachmawati et al dalam Baktik (2021)	Likert dengan interval 1-5

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2020), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualifikasi dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukan hanya manusia tetapi juga merupakan objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Tarindo Juwana unit 3 yang berjumlah 480 karyawan

2. Sampel

Sampel adalah bagian yang terdiri dari beberapa anggota populasi. Dalam penelitian ini menggunakan signifikansi ketentuan 5%. Hal ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2020) yang menjelaskan bahwa dalam penelitian bisnis, tingkat keyakinan yang lazim diterima adalah 95% dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jadi, anggota populasi yang di ambil sebagai sampel adalah sebanyak 219 responden. Adapun cara pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan simple random sampling. Jumlah sampel diambil berdasarkan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan

populasi $N = 480$ dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 5%, maka jumlah sampel yang harus digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak

$$n = \frac{N}{1+N (e)^2} = n = \frac{480}{1+480 (0.05)^2} = 218.18 \text{ dibulatkan menjadi } 219$$

Jadi dari perhitungan diatas, untuk mengetahui ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebanyak 219 karyawan produksi

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kusioner

Kusioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab dengan memberikan angket. Menurut Sunyono dalam Murtisaputra dan Ratnasari (2018) pada umumnya isi materi kusioner meliputi identitas responden dan butir-butir pertanyaan variabel penelitian beserta alternative jawaban. Dalam penelitian ini penulis memberikan kusioner secara langsung kepada karyawan PT. Tarindo Juwana bagian produksi unit 3 untuk mendapatkan data yang lebih akurat. Dengan menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- a. Sangat Setuju (SS) - diberi skor 5
- b. Setuju (S) - di beri skor 4
- c. Ragu-Ragu (R) - diberi skor 3

d. Tidak Setuju (TS) - diberi skor 2

e. Sangat Tidak Setuju (STS) - diberi skor 1

2. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Data-data yang dikumpulkan dengan teknik dokumentasi cenderung merupakan data sekunder. Seperti halnya sejarah singkat, visi dan misi, data jumlah karyawan dan struktur organisasi.

3. Studi Kepustakaan

Dalam studi perpustakaan dilakukan untuk mencari dan mempelajari materi yang berhubungan dengan penelitian yang akan penulis lakukan dengan memahami, mengutip teori-teori dari sejumlah literatur, baik buku, jurnal, maupun karya tulis lainnya yang dapat mendukung dalam penelitian yang dilakukan

F. Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah ketelitian suatu item atau instrument data dalam mengukur apa yang ingin diukur. Hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap sesuatu yang ingin diungkap item dikatn valid jika terjadi korelasi yang signifikan dengan skor totalnya. Jika nilai positif dan r hitung $> r$ tabel maka item dinyatakan valid. Jika r hitung $< r$

tabel maka item dinyatakan tidak valid, Priyatno dalam Murtisaputra dan Ratnasari (2018).

$$\text{Rumus uji validitas: } R_{yx} = \frac{n\sum xy - (\sum xy)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(\sum ny^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

R_{yx} = Koefisien korelasi antara tiap item dengan skor total item

$\sum y$ = Jumlah sekor total

$\sum x$ = Jumlah sekor tiap item

$\sum xy$ = Jumlah sampel

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian. Berikut adalah hasil uji validitas;

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Kriteria
Lingkungan Kerja	X1.1	0,747	0,632	Valid
	X1.2	0,818	0,632	Valid
	X1.3	0,809	0,632	Valid
	X1.4	0,781	0,632	Valid
	X1.5	0,754	0,632	Valid
	X1.6	0,799	0,632	Valid
	X1.7	0,783	0,632	Valid
Beban Kerja	X2.1	0,841	0,632	Valid
	X2.2	0,890	0,632	Valid
	X2.3	0,645	0,632	Valid
	X2.4	0,739	0,632	Valid
	X2.5	0,744	0,632	Valid
	X2.6	0,796	0,632	Valid
	X2.7	0,754	0,632	Valid
Kesejahteraan	X3.1	0,789	0,632	Valid
	X3.2	0,932	0,632	Valid
	X3.3	0,962	0,632	Valid
	X3.4	0,868	0,632	Valid
	X3.5	0,988	0,632	Valid
	X3.6	0,884	0,632	Valid

	X3.7	0,884	0,632	Valid
Semangat Kerja	Y1	0,831	0,632	Valid
	Y2	0,982	0,632	Valid
	Y3	0,849	0,632	Valid
	Y4	0,845	0,632	Valid
	Y5	0,908	0,632	Valid
	Y6	0,816	0,632	Valid
	Y7	0,853	0,632	Valid

Sumber: Data premier yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 3.2 diatas, menunjukkan bahwa hasil dari variabel lingkungan kerja, beban kerja, kesejahteraan dan semangat kerja dapat dikatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat bahwa variabel-variabel tersebut telah memenuhi persyaratan yaitu nilai r hitung lebih besar dari r tabel

2. Uji Reliabilitas

Menurut Suhaimi dan Sunyoto dalam Murtisaputra dan Ratnasari (2018) Reabilitas terkait pada suatu pengertian bahwa sebetuk instrument cukup bisa dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi bisa dapat andalkan. Butir kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila Cronbach's alpha > 0,7 dan dikatakan tidak reliabel apabila cronbach's alpha < 0,7

Uji Reliabilitas

Rumus Alpha Cronbach:
$$r = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum \alpha_i^2}{\alpha^2} \right)$$

$$\alpha_i = \frac{\sum \alpha_i^2 \frac{\sum \alpha_i^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

R = Koefisien reliabilitas yang dicari

K = Jumlah butir pertanyaan

α_i^2 = Variabel butir-butir pertanyaan

$\sum \alpha_i$ = Jumlah skor jawaban atau butir pertanyaan ke N

α_i^2 = Variabel butir-butir pertanyaan

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian.

Berikut hasil uji reabilitas intrumen pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Nilai Pengujian Reliabilitas	Kriteria
Lingkungan Kerja	0,880	0,70	Reliabel
Beban Kerja	0,881	0,70	Reliabel
Kesejahteraan	0,951	0,70	Reliabel
Semangat Kerja	0,937	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 3.3 diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas lebih besar dari 0,70 dengan demikian seluruh intrumen variabel penelitian ini adalah reliabel.

3. Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel. Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 22. Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yaitu:

Tabel 3.4
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2020)

a. Korelasi sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keratan hubungan secara parsial antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat Sugiyono

Rumus korelasi sederhana:
$$r_{yx} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Nilai korelasi antara x dengan y

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

b. Korelasi berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua variabel bebas atau lebih dan satu variabel terikat Sugiyono

Rumus korelasi berganda:

$$R_{y.x_1.x_2.x_3} = \frac{\sqrt{r_{2xy}^2 + r_{2xy2}^2 + r_{2xy3}^2 - 2r_{yx1}.r_{yx2}.r_{yx3}.r_{x1.x2.x3}}}{\sqrt{1 - r_{x1}^2 - r_{x2}^2 - r_{x3}^2}}$$

Keterangan:

R = Korelasi berganda antara x dengan y

r = Korelasi sederhana antara x dengan y

X = variabel bebas

Y = Variabel terikat

4. Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji regresi linier sederhana dan berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 22.

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat

Rumus Regresi Sederhana: $Y = a + bx$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

X = Semua variabel bebas

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi

b. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

Rumus Regresi Berganda: $Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

x_1 = Variabel x_1

x_2 = Variabel x_2

x_3 = Variabel x_3

5. Koefisien Determinasi (r^2)

Menurut Priyatno dalam Murtisaputra (2018) R Square (R^2), yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah kebentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Adjusted R Square merupakan R Square yang telah disesuaikan, yang juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Adjusted R Square biasanya digunakan untuk mengukur sumbangan pengaruh jika regresi lebih dari dua variabel independent. Uji determinasi pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (t- test)

Menurut Priyatno dalam Murtisaputra (2018) uji T atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independent berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diujikan menggunakan taraf nyata 5% (uji dua arah)

Syarat uji t yaitu:

- a. Apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya ada pengaruh antara variabel bebas (lingkungan kerja, beban kerja, dan kesejahteraan).
- b. Apakah $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig. > 0,05$ maka H_0 diterima atau menolak H_a , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (lingkungan kerja, beban kerja, dan kesejahteraan) secara parsial terhadap variabel terikat (semangat kerja).

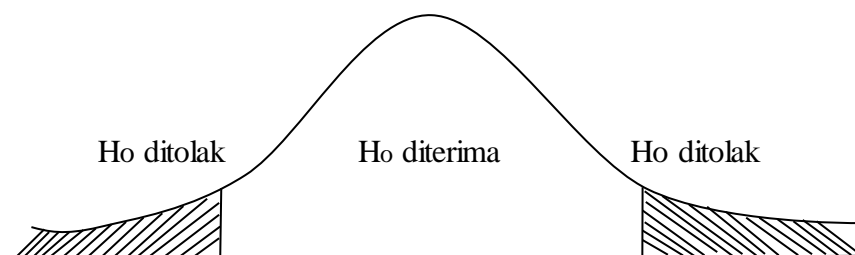
Rumus:
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Hasil koefisien

n = Jumlah sampel

Pengujian secara parsial dilakukan dengan melihat nilai distribusi t hasil perhitungan (t_{hitung}) yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai distribusi t dalam tabel (t_{tabel}) dengan menggunakan tingkat kesalahan 0.05. Dapat dilihat kriteria penerimaan/penolakan H_0 secara jelas bahwa dapat dilihat pada gambar 3.2 di bawah ini:



Gambar 3.2
Uji t (Parsial)

b. Uji Simultan (F- test)

Menurut Algifari dan Sunyoto dalam Murtisaputra (2018) uji simultan adalah uji koefisien regresi secara keseluruhan mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Syaratnya uji F yaitu:

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (lingkungan kerja, beban kerja dan kesejahteraan) secara simultan terhadap variabel terikat (semangat kerja).
- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (lingkungan kerja, beban kerja dan kesejahteraan) secara simultan terhadap variabel terikat (semangat kerja).

$$\text{Rumus: } F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1-R^2}{n-k-1}}$$

Keterangan:

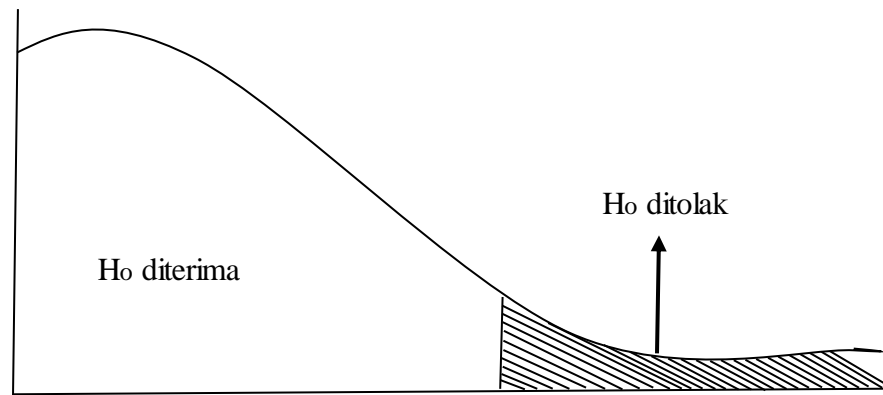
R = Koefisien determinasi korelasi ganda

k = Banyaknya variabel predictor

n = Jumlah data

Pengujian secara simultan dilakukan dengan melihat nilai distribusi F hasil perhitungan (F_{hitung}) yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai distribusi F dalam tabel (F_{tabel}). Nilai F tabel diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan

degree of freedom = $n-k-1$. Adapun kriteria penerimaan / penolakan H_0 secara jelas bahwa dapat dilihat pada gambar 3.3 dibawah ini:



Gambar 3.3
Uji F (Simultan)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Identitas Responden

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Tarindo yang berjumlah 219 responden. Data diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner), dimana kuesioner tersebut diberikan kepada 219 responden yang berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja, kesejahteraan dan semangat kerja. Penjelasan responden secara menyeluruh, sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi terlebih dahulu akan dilakukan pembahasan identifikasi responden meliputi jenis kelamin, Pendidikan, dan masa bekerja terdapat pada lampiran 3 halaman 107 Tabel 4.1.

a. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Presentase
Laki-laki	0	0 %
Perempuan	219	100 %
Jumlah	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan produksi PT. Tarindo berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 219 responden atau 100% dan responden berjenis kelamin laki-laki tidak ada.

b. Pendidikan Responden

Karakteristik Pendidikan responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Pendidikan Responden

Pendidikan	Responden	Presentase
SD	0	0 %
SMP	12	5,9 %
SMK	207	94,1 %
Jumlah	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas diketahui bahwa karyawan produksi di PT. Tarindo yang berpendidikan SMK sebanyak 207 responden atau 94,1%, berpendidikan SMP sebanyak 12 responden atau 5,9% dan tidak ada yang berpendidikan SD. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pendidikan menengah atas mendominasi karyawan produksi di PT. Tarindo.

c. Masa Kerja Responden

Karakteristik masa kerja bekerja responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Responden	Prsentase
<2 Tahun	31	14,2 %
3-6 Tahun	152	69,4 %
7-10 Tahun	36	16,4 %
>10 Tahun	0	0 %
Jumlah	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 diperoleh data berdasarkan masa kerja responden terlihat sebanyak 31 responden atau 14,2% dengan masa kerja <2 tahun, 152 responden atau 69,4% dengan masa kerja 3-6 tahun, 36

responden atau 16,4% dengan masa kerja 7-10 tahun, dan tidak ada karyawan yang bekerja hingga masa kerja >10 tahun. Masa kerja karyawan produksi di PT. Tarindo yang paling dominan adalah 152 responden atau 69,4% dengan masa kerja 3-6 tahun.

2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

a. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 219 responden sebagaimana pada lampiran 4 halaman 114, maka dapat diidentifikasi mengenai tanggapan dari responden mengenai variabel lingkungan kerja (X1) sebagai berikut:

1) Tanggapan Responden terhadap pertanyaan X1.1

Tabel 4.4
Tanggapan responden terhadap pertanyaan X1.1

Tanggapan	Frekuensi	Presentase
Sangat tidak setuju	1	0,5 %
Tidak setuju	2	0,9 %
Ragu-ragu	8	3,6 %
Setuju	56	25,6 %
Sangat setuju	152	69,4 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.4 diketahui dari 219 responden sebanyak 152 responden atau 69,4% menyatakan sangat setuju, 56 responden atau 25,6% menyatakan setuju, 8 responden atau 3,6% menyatakan ragu-ragu, 2 responden atau 0,9% menyatakan tidak setuju, 1 responden 0,5% menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas 69,4%

menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan X1.1 pada variabel lingkungan kerja.

2) Tanggapan responden terhadap pertanyaan X1.2

Tabel 4.5
Tanggapan responden terhadap pertanyaan X1.2

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	0	0 %
Tidak setuju	4	1,8 %
Ragu-ragu	15	6,9 %
Setuju	58	26,5 %
Sangat setuju	142	64,8 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.5 diketahui dari 219 responden sebanyak 142 responden atau 64,8% menyatakan sangat setuju, 58 responden atau 26,5% menyatakan setuju, 15 responden atau 6,9% menyatakan ragu-ragu, 4 responden atau 1,8% menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju atau 0%. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 142 responden atau 64,8% terhadap pernyataan X1.2 pada variabel lingkungan kerja.

3) Tanggapan responden terhadap pertanyaan X1.3

Tabel 4.6
Tanggapan responden terhadap pertanyaan X1.3

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	0	0 %
Tidak setuju	1	0,5 %
Ragu-ragu	6	2,7 %
Setuju	51	23,3 %
Sangat setuju	161	73,5 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.6 diketahui dari 219 responden sebanyak 161 responden atau 73,5% menyatakan sangat setuju, 51 responden atau 23,3% menyatakan setuju, 6 responden atau 2,7% menyatakan ragu-ragu, 1 responden atau 0,5% menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju atau 0 %. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 161 responden atau 73,5% terhadap pernyataan X1.3 pada variabel lingkungan kerja.

4) Tanggapan responden terhadap pertanyaan X1.4

Tabel 4.7
Tanggapan responden terhadap pertanyaan X1.4

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	0	0,0 %
Tidak setuju	1	0,5 %
Ragu-ragu	13	5,9 %
Setuju	58	26,5 %
Sangat setuju	147	67,1 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.7 diketahui dari 219 responden sebanyak 147 responden atau 67,1% menyatakan sangat setuju, 58 responden atau 26,5% menyatakan setuju, 13 responden atau 5,9% menyatakan ragu-ragu, 1 responden atau 0,5% menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju atau 0%. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 147 responden atau 67,1% terhadap pernyataan X1.4 pada variabel lingkungan kerja.

5) Tanggapan responden terhadap pertanyaan X1.5

Tabel 4.8
Tanggapan responden terhadap pertanyaan X1.5

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	0	0,0 %
Tidak setuju	4	1,8 %
Ragu-ragu	10	4,6 %
Setuju	58	26,5 %
Sangat setuju	147	67,1 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.8 diketahui dari 219 responden sebanyak 147 responden atau 67,1% menyatakan sangat setuju, 58 responden atau 26,5% menyatakan setuju, 10 responden atau 4,6% menyatakan ragu-ragu, 4 responden atau 1,8% menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju atau 0%. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 147 responden atau 67,1% terhadap pernyataan X1.5 pada variabel lingkungan kerja.

6) Tanggapan responden terhadap pertanyaan X1.6

Tabel 4.9
Tanggapan responden terhadap pertanyaan X1.6

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	0	0,0 %
Tidak setuju	1	0,5 %
Ragu-ragu	9	4,1 %
Setuju	68	31,0 %
Sangat setuju	141	64,4 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.9 diketahui dari 219 responden sebanyak 141 responden atau 64,4% menyatakan

sangat setuju, 68 responden atau 31,0% menyatakan setuju, 9 responden atau 4,1% menyatakan ragu-ragu, 1 responden atau 0,5% menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju atau 0%. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 141 responden atau 64,4% terhadap pernyataan X1.6 pada variabel lingkungan kerja.

7) Tanggapan responden terhadap pertanyaan X1.7

Tabel 4.10
Tanggapan responden terhadap pertanyaan X1.7

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	0	0,0 %
Tidak setuju	2	0,9 %
Ragu-ragu	1	0,5 %
Setuju	61	27,8 %
Sangat setuju	155	70,8 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.10 diketahui dari 219 responden sebanyak 155 responden atau 70,8% menyatakan sangat setuju, 61 responden atau 27,8% menyatakan setuju, 1 responden atau 0,5% menyatakan ragu-ragu, 2 responden atau 0,9% menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju atau 0%. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 155 responden atau 70,8% terhadap pernyataan X1.7 pada variabel lingkungan kerja.

b. Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 219 responden sebagaimana pada lampiran 4 halaman 114, maka dapat diidentifikasi mengenai tanggapan dari responden mengenai variabel beban kerja (X2) sebagai berikut:

1) Tanggapan responden terhadap pertanyaan X2.1

Tabel 4.11
Tanggapan responden terhadap pertanyaan X2.1

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	1	0,5 %
Tidak setuju	4	1,8 %
Ragu-ragu	10	4,6 %
Setuju	58	26,5 %
Sangat setuju	146	66,7 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.11 diketahui dari 219 responden sebanyak 146 responden atau 66,7% menyatakan sangat setuju, 58 responden atau 26,5% menyatakan setuju, 10 responden atau 4,6% menyatakan ragu-ragu, 4 responden atau 1,8% menyatakan tidak setuju, 1 responden atau 0,5% menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 146 responden atau 66,7% terhadap pernyataan X2.1 pada variabel beban kerja.

2) Tanggapan responden terhadap pertanyaan X2.2

Tabel 4.12
Tanggapan responden terhadap pertanyaan X2.2

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	1	0,5 %
Tidak setuju	3	1,3 %
Ragu-ragu	12	5,5 %
Setuju	55	25,1 %
Sangat setuju	148	67,6 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.12 diketahui dari 219 responden sebanyak 148 responden atau 67,6% menyatakan sangat setuju, 55 responden atau 25,1% menyatakan setuju, 12 responden atau 5,5% menyatakan ragu-ragu, 3 responden atau 1,3% menyatakan tidak setuju, 1 responden atau 0,5% menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 148 responden atau 67,6% terhadap pernyataan X2.2 pada variabel beban kerja.

3) Tanggapan responden terhadap pertanyaan X2.3

Tabel 4.13
Tanggapan responden terhadap pertanyaan X2.3

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	3	1,4 %
Tidak setuju	3	1,4 %
Ragu-ragu	15	6,8 %
Setuju	47	21,5 %
Sangat setuju	151	68,9 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.13 diketahui dari 219 responden sebanyak 151 responden atau 68,9% menyatakan sangat setuju, 47 responden atau 21,5% menyatakan setuju, 15

responden atau 6,8% menyatakan ragu-ragu, 3 responden atau 1,4% menyatakan tidak setuju, 3 responden atau 1,4% menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 151 responden atau 68,9% terhadap pernyataan X2.3 pada variabel beban kerja.

4) Tanggapan responden terhadap pertanyaan X2.4

Tabel 4.14
Tanggapan responden terhadap pertanyaan X2.4

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	1	0,5 %
Tidak setuju	5	2,3 %
Ragu-ragu	10	4,5 %
Setuju	51	23,3 %
Sangat setuju	152	69,4 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.14 diketahui dari 219 responden sebanyak 152 responden atau 69,4% menyatakan sangat setuju, 51 responden atau 23,3% menyatakan setuju, 10 responden atau 4,5% menyatakan ragu-ragu, 5 responden atau 2,3% menyatakan tidak setuju, 1 responden atau 0,5% menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 152 responden atau 69,4% terhadap pernyataan X2.4 pada variabel beban kerja.

5) Tanggapan responden terhadap pertanyaan X2.5

Tabel 4.15
Tanggapan responden terhadap pertanyaan X2.5

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	1	0,5 %
Tidak setuju	3	1,4 %
Ragu-ragu	14	6,4 %
Setuju	54	24,7 %
Sangat setuju	147	67,1 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.15 diketahui dari 219 responden sebanyak 147 responden atau 67,1% menyatakan sangat setuju, 54 responden atau 24,7% menyatakan setuju, 14 responden atau 6,4% menyatakan ragu-ragu, 3 responden atau 1,4% menyatakan tidak setuju, 1 responden atau 0,5% menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 147 responden atau 67,1% terhadap pernyataan X2.5 pada variabel beban kerja.

6) Tanggapan responden terhadap pertanyaan X2.6

Tabel 4.16
Tanggapan responden terhadap pertanyaan X2.6

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	1	0,5 %
Tidak setuju	3	1,4 %
Ragu-ragu	8	3,7 %
Setuju	61	27,8 %
Sangat setuju	146	66,6 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.16 diketahui dari 219 responden sebanyak 146 responden atau 66,6% menyatakan sangat setuju, 61 responden atau 27,8% menyatakan setuju, 8

responden atau 3,7% menyatakan ragu-ragu, 3 responden atau 1,4% menyatakan tidak setuju, 1 responden atau 0,5% menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 146 responden atau 66,6% terhadap pernyataan X2.6 pada variabel beban kerja.

7) Tanggapan responden terhadap pertanyaan X2,7

Tabel 4.17
Tanggapan responden terhadap pertanyaan X2.7

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	0	0,0 %
Tidak setuju	0	0,0 %
Ragu-ragu	5	2,3 %
Setuju	54	24,7 %
Sangat setuju	160	73,1 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.17 diketahui dari 219 responden sebanyak 160 responden atau 73,1% menyatakan sangat setuju, 54 responden atau 24,7% menyatakan setuju, 5 responden atau 2,3% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menjawab atau 0% menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 160 responden atau 73,1% terhadap pernyataan X2.7 pada variabel beban kerja.

c. Tanggapan responden tentang Kesejahteraan (X3)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 219 responden sebagaimana pada lampiran 4 halaman 114, maka dapat

diidentifikasi mengenai tanggapan dari responden mengenai variabel kesejahteraan (X3) sebagai berikut:

1) Tanggapan responden terhadap pertanyaan X3.1

Tabel 4.18
Tanggapan responden terhadap pertanyaan X3.1

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	0	0,0 %
Tidak setuju	1	0,5 %
Ragu-ragu	11	5 %
Setuju	55	25,1 %
Sangat setuju	152	69,4 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.18 diketahui dari 219 responden sebanyak 152 responden atau 69,4% menyatakan sangat setuju, 55 responden atau 25,1% menyatakan setuju, 11 responden atau 5% menyatakan ragu-ragu, 1 responden atau 0,5% menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 152 responden atau 69,4% terhadap pernyataan X3.1 pada variabel kesejahteraan.

2) Tanggapan responden terhadap pertanyaan X3.2

Tabel 4.19
Tanggapan responden terhadap pertanyaan X3.2

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	0	0,0 %
Tidak setuju	2	0,9 %
Ragu-ragu	10	4,6 %
Setuju	60	27,4 %
Sangat setuju	147	67,1 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.19 diketahui dari 219 responden sebanyak 147 responden atau 67,1% menyatakan sangat setuju, 60 responden atau 27,4% menyatakan setuju, 10 responden atau 4,6% menyatakan ragu-ragu, 2 responden atau 0,9% menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 147 responden atau 67,1% terhadap pernyataan X3.2 pada variabel kesejahteraan.

3) Tanggapan responden terhadap pertanyaan X3.3

Tabel 4.20
Tanggapan responden terhadap pertanyaan X3.3

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	0	0,0 %
Tidak setuju	1	0,5 %
Ragu-ragu	6	2,7 %
Setuju	63	28,8 %
Sangat setuju	149	68 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.20 diketahui dari 219 responden sebanyak 149 responden atau 68% menyatakan sangat setuju, 63 responden atau 28,8% menyatakan setuju, 6 responden atau 2,7% menyatakan ragu-ragu, 1 responden atau 0,5% menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 149 responden atau 68% terhadap pernyataan X3.3 pada variabel kesejahteraan.

4) Tanggapan responden terhadap pertanyaan X3.4

Tabel 4.21
Tanggapan responden terhadap pertanyaan X3.4

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	0	0,0 %
Tidak setuju	0	0,0 %
Ragu-ragu	5	2,3 %
Setuju	59	26,9 %
Sangat setuju	155	70,8 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.21 diketahui dari 219 responden sebanyak 155 responden atau 70,8% menyatakan sangat setuju, 59 responden atau 26,9% menyatakan setuju, 5 responden atau 2,3% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menjawab atau 0% menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 155 responden atau 70,8% terhadap pernyataan X3.4 pada variabel kesejahteraan.

5) Tanggapan responden terhadap pertanyaan X3.5

Tabel 4.22
Tanggapan responden terhadap pertanyaan X3.5

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	0	0,0 %
Tidak setuju	2	0,9 %
Ragu-ragu	14	6,4 %
Setuju	45	20,6 %
Sangat setuju	158	72,1 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.22 diketahui dari 219 responden sebanyak 158 responden atau 72,1% menyatakan

sangat setuju, 45 responden atau 20,6% menyatakan setuju, 14 responden atau 6,4% menyatakan ragu-ragu, 2 responden atau 0,9% menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 158 responden atau 72,1% terhadap pernyataan X3.5 pada variabel kesejahteraan.

6) Tanggapan responden terhadap pertanyaan X3.6

Tabel 4.23
Tanggapan responden terhadap pertanyaan X3.6

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	0	0 %
Tidak setuju	0	0 %
Ragu-ragu	5	2,3 %
Setuju	56	25,6 %
Sangat setuju	158	72,1 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.23 diketahui dari 219 responden sebanyak 158 responden atau 72,1% menyatakan sangat setuju, 56 responden atau 25,6% menyatakan setuju, 5 responden atau 2,3% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menjawab atau 0% menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 158 responden atau 72,1% terhadap pernyataan X3.6 pada variabel kesejahteraan.

7) Tanggapan responden terhadap pertanyaan X3.7

Tabel 4.24
Tanggapan responden terhadap pertanyaan X3.7

Tanggapan	Frekuensi	Presentase
Sangat tidak setuju	0	0,0 %
Tidak setuju	0	0,0 %
Ragu-ragu	4	1,8 %
Setuju	65	29,7 %
Sangat setuju	150	68,5 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.24 diketahui dari 219 responden sebanyak 150 responden atau 68,5% menyatakan sangat setuju, 65 responden atau 29,7% menyatakan setuju, 4 responden atau 1,8% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menjawab atau 0% menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 150 responden atau 68,5% terhadap pernyataan X3.7 pada variabel kesejahteraan.

E. Tanggapan responden tentang Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 219 responden sebagaimana pada lampiran 4 halaman 114, maka dapat diidentifikasi mengenai tanggapan dari responden mengenai variabel semangat kerja (Y) sebagai berikut:

1) Tanggapan responden terhadap pertanyaan Y1

Tabel 4.25
Tanggapan responden terhadap pertanyaan Y1

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	0	0,0 %
Tidak setuju	0	0,0 %
Ragu-ragu	4	1,8 %
Setuju	55	25,1 %
Sangat setuju	160	73,1 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.25 diketahui dari 219 responden sebanyak 160 responden atau 73,1% menyatakan sangat setuju, 55 responden atau 25,1% menyatakan setuju, 4 responden atau 1,8% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menjawab atau 0% menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 160 responden atau 73,1% terhadap pernyataan Y1 pada variabel semangat kerja.

2) Tanggapan responden terhadap pertanyaan Y2

Tabel 4.26
Tanggapan responden terhadap pertanyaan Y2

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	0	0,0 %
Tidak setuju	0	0,0 %
Ragu-ragu	6	2,8 %
Setuju	55	25,1 %
Sangat setuju	158	72,1 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.26 diketahui dari 219 responden sebanyak 158 responden atau 72,1% menyatakan

sangat setuju, 55 responden atau 25,1% menyatakan setuju, 4 responden atau 2,8% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menjawab atau 0% menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 158 responden atau 72,1% terhadap pernyataan Y2 pada variabel semangat kerja.

3) Tanggapan responden terhadap pertanyaan Y3

Tabel 4.27
Tanggapan responden terhadap pertanyaan Y3

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	1	0,5 %
Tidak setuju	1	0,5 %
Ragu-ragu	3	1,4 %
Setuju	61	27,8 %
Sangat setuju	153	69,8 %
Total	219	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.27 diketahui dari 219 responden sebanyak 160 responden atau 73,1% menyatakan sangat setuju, 55 responden atau 25,1% menyatakan setuju, 4 responden atau 1,8% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menjawab atau 0% menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 160 responden atau 73,1% terhadap pernyataan Y3 pada variabel semangat kerja.

4) Tanggapan responden terhadap pertanyaan Y4

Tabel 4.28
Tanggapan responden terhadap pertanyaan Y4

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	1	0,5 %
Tidak setuju	1	0,5 %
Ragu-ragu	12	5,4 %
Setuju	53	24,2 %
Sangat setuju	152	69,4 %
Total	219	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.28 diketahui dari 219 responden sebanyak 152 responden atau 69,4% menyatakan sangat setuju, 53 responden atau 24,2% menyatakan setuju, 12 responden atau 5,4% menyatakan ragu-ragu, 1 responden atau 0,5% menyatakan tidak setuju, 1 responden atau 0,5% menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 152 responden atau 69,4% terhadap pernyataan Y4 pada variabel semangat kerja.

5) Tanggapan responden terhadap pertanyaan Y5

Tabel 4.29
Tanggapan responden terhadap pertanyaan Y5

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	1	0,5 %
Tidak setuju	3	1,4 %
Ragu-ragu	11	5 %
Setuju	60	27,3 %
Sangat setuju	144	65,8 %
Total	219	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.29 diketahui dari 219 responden sebanyak 144 responden atau 65,8% menyatakan sangat setuju, 60 responden atau 27,3% menyatakan setuju, 11

responden atau 5% menyatakan ragu-ragu, 3 responden atau 1,4% menyatakan tidak setuju, 1 responden atau 0,5% menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 160 responden atau 65,8% terhadap pernyataan Y5 pada variabel semangat kerja.

6) Tanggapan responden terhadap pertanyaan Y6

Tabel 4.30
Tanggapan responden terhadap pertanyaan Y6

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	0	0 %
Tidak setuju	1	0,5 %
Ragu-ragu	7	3,2 %
Setuju	61	27,8 %
Sangat setuju	150	68,5 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.30 diketahui dari 219 responden sebanyak 150 responden atau 68,5% menyatakan sangat setuju, 61 responden atau 27,8% menyatakan setuju, 7 responden atau 3,2% menyatakan ragu-ragu, 1 responden atau 0,5% menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 150 responden atau 68,5% terhadap pernyataan Y6 pada variabel semangat kerja.

7) Tanggapan responden terhadap pertanyaan Y7

Tabel 4.31
Tanggapan responden terhadap pertanyaan Y7

Tanggapan	Frekuesnsi	Presentase
Sangat tidak setuju	0	0 %
Tidak setuju	2	0,9 %
Ragu-ragu	4	1,8 %
Setuju	53	24,2 %
Sangat setuju	160	73,1 %
Total	219	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.31 diketahui dari 219 responden sebanyak 160 responden atau 73,1% menyatakan sangat setuju, 53 responden atau 24,2% menyatakan setuju, 4 responden atau 1,8% menyatakan ragu-ragu, 2 responden atau 0,9% menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab atau 0% menyatakan sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan dari 100% responden, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 160 responden atau 73,1% terhadap pernyataan Y7 pada variabel semangat kerja.

3. Hasil Uji Analisis Data

a. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah suatu Analisa yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

1) Uji Analisis Korelasi

a) Uji Analisis Korelasi Sederhana

1. Korelasi antara lingkungan kerja dengan semangat kerja

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel yaitu satu variabel bebas dan variabel terikat yang dimana hasil pengujiannya untuk mengetahui apakah ada hubungan atau tidak, dengan jenis data keduanya sama rasio atau interval dan distribusi normal. Pengujian ini dilakukan peneliti untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), kesejahteraan (X3) secara parsial dengan semangat kerja karyawan (Y) PT. Tarindo Juwana bagian produksi. Dari hasil olah data menggunakan program SPSS diperoleh hasil uji korelasi sederhana seperti pada lampiran 7 halaman 129 dan Tabel 4.32 berikut:

Tabel 4.32
Korelasi sederhana variabel lingkungan kerja (X1)
Correlations

		Lingkungan Kerja	Semangat Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	219	219
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	219	219

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.32 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk korelasi antara lingkungan kerja (X1) dengan semangat kerja (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi sederhana antara lingkungan

kerja dengan semangat kerja adalah sebesar 0,824 dan termasuk dalam kategori “sangat kuat”. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi yang terletak antara 0,80-1.000.

2. Korelasi antara beban kerja dengan semangat kerja

Hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara beban kerja (X2) dengan semangat kerja (Y) menggunakan program SPSS sebagaimana pada lampiran 7 halaman 129 diperoleh hasil sebagaimana Tabel 4.33 berikut:

Tabel 4.33
Korelasi sederhana variabel beban kerja (X2)
Correlations

		Beban Kerja	Semangat Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	219	219
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	219	219

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.33 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk korelasi antara beban kerja (X2) dengan semangat kerja (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi sederhana antara beban kerja dengan semangat kerja adalah sebesar 0,767 dan termasuk dalam kategori “kuat”. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi yang terletak antara 0,60-0,799.

3. Korelasi antara kesejahteraan dengan semangat kerja

Hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara kesejahteraan (X3) dengan semangat kerja (Y) menggunakan program SPSS sebagaimana pada lampiran 7 halaman 129 diperoleh hasil sebagaimana Tabel 4.34 berikut:

Tabel 4.34
Korelasi sederhana variabel Kesejahteraan (X3)
Correlations

		Kesejahteraan	Semangat Kerja
Kesejahteraan	Pearson Correlation	1	.838**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	219	219
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	219	219

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.34 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk korelasi antara kesejahteraan (X3) dengan semangat kerja (Y) sebesar 0,000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi sederhana antara kesejahteraan dengan semangat kerja adalah sebesar 0,838 dan termasuk dalam kategori “sangat kuat”. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi yang terletak antara 0,80-1.000.

b) Uji Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan secara simultan atau bersama-sama antara dua variabel bebas atau lebih dan satu variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan untuk

mengetahui hubungan lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2) dan kesejahteraan (X3) secara simultan dengan semangat kerja karyawan (Y) PT. Tarindo Juwana bagian produksi. Hasil olah data peneliti menggunakan program SPSS sebagaimana pada lampiran 8 halaman 130 diperoleh hasil sebagaimana Tabel 4.35 berikut:

Tabel 4.35
Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.868 ^a	.754	.751	1.490	.754	219.902	3	215	.000

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.35 model summsry diketahui bahwa besarnya hubungan antara lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2) dan kesejahteraan (X3) secara simultan terhadap semangat kerja (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,868, hal ini menunjukkan pengaruh yang “sangat kuat”. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan tabel interprestasi koefisien korelasi yang terletak antara 0,80-1.000. Bahwa hubungan tersebut searah ditunjukkan dengan hasil koefisien korelasi positif.

2) Uji Analisis Regresi

Uji analisis regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih (variabel yang

mempengaruhi) dengan satu variabel terikat (variabel yang dipengaruhi) yang dilakukan secara parsial ataupun secara simultan.

a) Uji Analisis Regresi Sederhana

Uji analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara sendiri. Uji analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap semangat kerja (Y), beban kerja (X2), terhadap semangat kerja (Y), kesejahteraan (X3) terhadap semangat kerja (Y).

1. Regresi antara lingkungan kerja dengan semangat kerja

Hasil perhitungan analisis regresi sederhana variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel semangat kerja (Y) dengan menggunakan program SPSS sebagaimana pada lampiran 9 halaman 131 diperoleh hasil sebagaimana pada Tabel 4.36 berikut:

Tabel 4.36
Uji Analisis Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.941	1.156		6.871	.000
Lingkungan Kerja	.762	.036	.824	21.430	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 4.36 diatas, persamaan analisis regresi sederhana untuk variabel lingkungan kerja (X1) terhadap semangat kerja (Y) dapat dituliskan $Y = 7,941 + 0,762 X_1$. Nilai b sebesar 0,762 mengindikasikan bahwa setiap penambahan 1%

tingkat lingkungan kerja, maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,762.

2. Regresi antara beban kerja terhadap semangat kerja

Hasil perhitunagan analisis regresi sederhana variabel beban kerja (X2) terhadap variabel semangat kerja (Y) dengan menggunakan program SPSS sebagaimana pada lampiran 9 halaman 131 diperoleh hasil sebagaimana pada Tabel 4.37 berikut:

Tabel 4.37
Uji Analisis Regresi Sederhana Variabel Beban Kerja (X2)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.981	1.119		11.597	.000
Beban Kerja	.610	.035	.767	17.637	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 4.37 diatas, persamaan analisis regresi sederhana untuk variabel beban kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) dapat dituliskan $Y = 12,981 + 0,610 X_2$. Nilai b sebesar 0,610 mengindikasikan bahwa setiap penambahan 1% tingkat beban kerja, maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,610.

3. Regresi antara kesejahteraan terhadap semangat kerja

Hasil perhitunagan analisis regresi sederhana variabel kesejahteraan (X3) terhadap variabel semangat kerja (Y) dengan menggunakan program SPSS sebagaimana pada lampiran 9 halaman 131 diperoleh hasil sebagaimana pada Tabel 4.38 berikut:

Tabel 4.38
Uji Analisis Regresi Sederhana Variabel Kesejahteraan (X3) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.429	1.207		4.498	.000
Kesejahteraan	.834	.037	.838	22.599	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
 Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 4.38 diatas, persamaan analisis regresi sederhana untuk variabel kesejahteraan (X3) terhadap semangat kerja (Y) dapat dituliskan $Y = 5,429 + 0,834 X_3$. Nilai b sebesar 0,834 mengindikasikan bahwa setiap 1% tingkat kesejahteraan maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,834.

b) Uji Analisis Regresi Berganda

Uji analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama. Uji analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), kesejahteraan (X3) terhadap semangat kerja (Y) secara bersama-sama. Hasil perhitunagan analisis regresi berganda dengan program SPSS sebagaimana pada lampiran 10 halaman 132 diperoleh hasil sebagaimana pada Tabel 4.39 berikut:

Tabel 4.39
Uji Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.473	1.131		3.954	.000
Lingkungan Kerja	.360	.060	.390	6.013	.000
Beban Kerja	.057	.054	.072	1.067	.287
Kesejahteraan	.449	.073	.451	6.125	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.39 diatas telah terdapat hasil uji analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,473 + 0,360 X_1 + 0,057 X_2 + 0,449 X_3 + e$$

Dari hasil perhitungan peneliti menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 4,473 artinya apabila variabel bebas (lingkungan kerja, beban kerja, kesejahteraan) sama dengan nol maka semangat kerja mengalami kenaikan sebesar 4,473
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,360 dengan arah hubungan positif. Nilai hubungan yang positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja positif terhadap semangat kerja
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja adalah 0,057 dengan arah hubungan positif. Nilai hubungan yang positif menunjukkan bahwa beban kerja positif terhadap semangat kerja
- 4) Nilai koefisien regresi untuk variabel kesejahteraan adalah 0,449 dengan arah hubungan positif. Nilai hubungan yang

positif menunjukkan bahwa kesejahteraan positif terhadap semangat kerja

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi ($Adj R^2$) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja, beban kerja, dan kesejahteraan) terhadap variabel terikat. Hasil dari model summary pengolahan data yang telah dilakukan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada lampiran 10 halaman 132 dan Tabel 4.40 sebagai berikut:

Tabel 4.40
Uji Korelasi Determinasi ($Adj R^2$)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.751	1.490

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.40 diatas dapat diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi atau Adjusted R Square sebesar 0,754 atau 75,4%, dari model summary tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (lingkungan kerja, beban kerja dan kesejahteraan) mampu menerangkan sebesar 75,4% terhadap variabel terikat (semangat kerja). Sedangkan sisanya 24,6% (100% - 75,4%) diterangkan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4) Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (t-test)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji t parsial. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel yang dimana t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t tabel diperoleh dari t dengan ketentuan $df = n-k-1$ atau $219-3-1=215$ sehingga diketahui t tabel sebesar 1.972.

Adapun hasil uji t menggunakan program SPSS sebagaimana terdapat pada lamiran 11 halaman 133 dan Tabel 4.41 berikut:

Tabel 4.41
Hasil Hipotesis Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.473	1.131		3.954	.000
Lingkungan Kerja	.360	.060	.390	6.013	.000
Beban Kerja	.057	.054	.072	1.067	.287
Kesejahteraan	.449	.073	.451	6.125	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

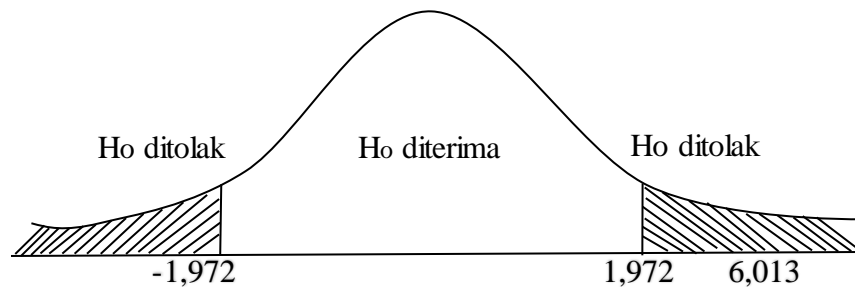
1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

$H_{01} : \beta_1 = 0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu lingkungan kerja terhadap semangat kerja bisa dilihat di Tabel 4.41 yang menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $6,013 > 1,972$ bernilai positif menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja.



Gambar 4.41
Uji t (Parsial) X1

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

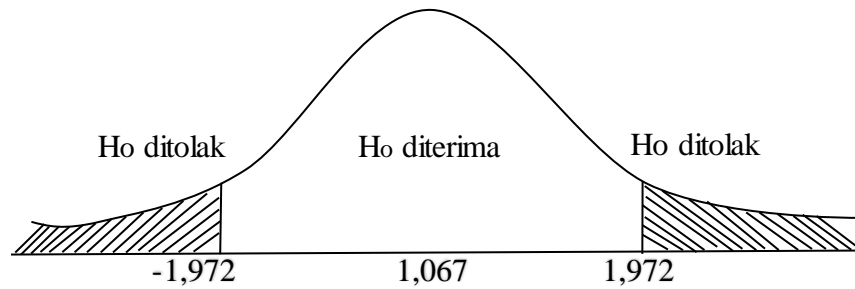
Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

$H_{02} : \beta_2 = 0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap semangat kerja.

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap semangat kerja.

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu beban kerja terhadap semangat kerja bisa dilihat di Tabel 4.41 yang menunjukkan bahwa t

hitung $< t$ tabel yaitu $1,067 < 1,972$ tidak berpengaruh positif menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh positif terhadap semangat kerja dengan hasil signifikan sebesar $0,287 > 0,05$. Dengan demikian maka H_{o2} diterima dan H_{a2} ditolak yang berarti beban kerja tidak berpengaruh positif tidak signifikan terhadap semangat kerja.



Gambar 4.42
Uji t (Parsial) X2

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

$H_{o3} : \beta_3 = 0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kesejahteraan terhadap semangat kerja.

$H_{a3} : \beta_3 \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan dari kesejahteraan terhadap semangat kerja.

Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu kesejahteraan terhadap semangat kerja bisa dilihat di Tabel 4.41 yang menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel yaitu $6,125 > 1,972$ bernilai positif menunjukkan beban kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima yang berarti kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja.



Gambar 4.43
Uji t (Parsial) X3

b) Uji Simultan (F-test)

Uji F adalah suatu uji yang dilakukan untuk melihat bagaimana seluruh variabel independent mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama. Maka nilai F tabel dalam penelitian ini adalah 2,65 yang diperoleh dari rumus $df_2 = n - k$ artinya $(219 - 4)$, $F = 215 = 2,65$ dan $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$, maka F tabel terletak pada baris ke 215 kolom ke 3. Berikut ini adalah hasil uji F menggunakan program SPSS sebagaimana pada lampiran 11 halaman 133 diperoleh hasil sebagaimana Tabel 4.42 berikut:

Tabel 4.42
Hasil Hipotesis Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1463.918	3	487.973	219.902	.000 ^b
Residual	477.096	215	2.219		
Total	1941.014	218			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja

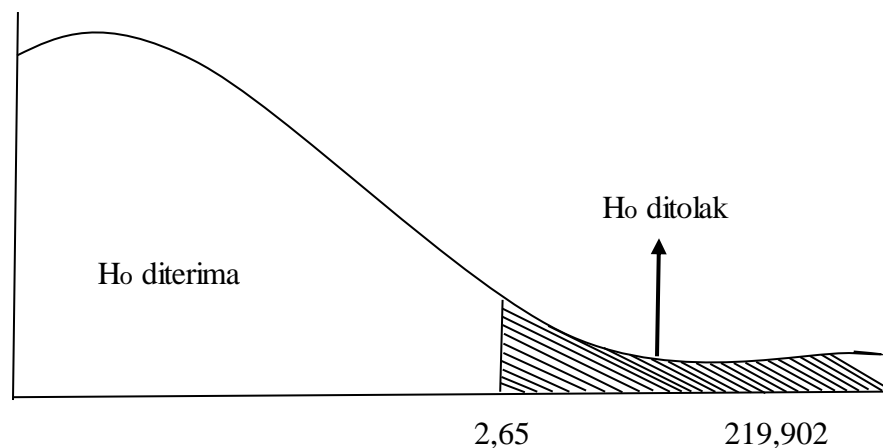
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pengujian hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

$H_{01} : \beta_1, H_{02} : \beta_2, H_{03} : \beta_3 = 0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja, beban kerja dan kesejahteraan terhadap semangat kerja.

$H_{a1} : \beta_1, H_{a2} : \beta_2, H_{a3} : \beta_3 \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja, beban kerja dan kesejahteraan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat yaitu lingkungan kerja, beban kerja dan kesejahteraan terhadap semangat kerja bisa dilihat di Tabel 4.42 diperoleh nilai F hitung 219,902 dan Ftabel distribusi F yang diperoleh adalah 2,65. Sehingga nilai Fhitung $219,902 > Ftabel$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima atau Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kesejahteraan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).



Gambar 4.4
Uji F (Simultan)

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan produksi di PT. Tarindo, didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan adanya hasil olah data menggunakan SPSS yang dimana nilai dari t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 6,013 lebih besar dari 1,972 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang dimana kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi di PT. Tarindo dan hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini dapat diterima dan menolak (H_0). Secara teori menurut Heizer dalam Jannah et al (2018) lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Hasil pengujian hipotesis pertama sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Billi, et al pada tahun 2017 yang meneliti tentang pengaruh kesejahteraan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja pada PT. Gudang Garam Tbk yang dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara simultan maupun secara parsial variabel kesejahteraan, lingkungan kerja, dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan, yang mana variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja karyawan produksi di PT. Tarindo, didapatkan hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan dibuktikan dengan hasil olah data menggunakan program SPSS yang dimana nilai t hitung lebih

kecil dari t tabel yaitu 1,067 lebih kecil dari 1,972 dan didapat nilai signifikan sebesar 0,287 yang dimana lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi di PT. Tarindo dan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini tidak menerima dan menerima (Ho). Secara teori menurut Komaruddin dalam Wahyuliani dan Suwandana pada tahun 2019 menyebutkan analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Hasil dari pengujian hipotesis kedua ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Novemiril, et al (2019) yang meneliti tentang pengaruh beban kerja dan mutasi terhadap semangat kerja dengan kompetensi sebagai variabel intervening pada Ditreskrim Polda Riau yang dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja secara langsung, namun akan berpengaruh apabila disertai kompetensi sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan produksi di PT. Tarindo, didapatkan hasil bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan adanya hasil olah data menggunakan SPSS yang dimana nilai dari t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 6,125 lebih besar dari 1,972 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang dimana kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan

bahwa kesejahteraan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi di PT. Tarindo dan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dapat diterima dan menolak (H_0). Secara teori menurut Hasibuan dalam Billi, et al pada tahun 2017 menyebutkan pentingnya kesejahteraan diberikan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan, pemberian kesejahteraan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga labour turnover relatif rendah. Hasil pengujian hipotesis ketiga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba (2017) tentang analisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan yang dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan produksi pada masa pandemik covid 19 di PT. Tarindo Juwana didapatkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dengan hasil F hitung sebesar 219,902 lebih besar dari F tabel yaitu 2,65 dengan nilai signifikan (p) sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan kesejahteraan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan produksi pada masa pandemi covid 19 di PT. Tarindo Juwana dan hipotesis ke empat (H4) dalam penelitian ini dapat diterima dan (H_0) ditolak. Secara teori menurut Hasibuan (2001) mengatakan bahwa "Semangat kerja adalah keinginan dan

kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal’.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis uji F diperoleh nilai F hitung (219,902) lebih besar dari F tabel (2,65) hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan kesejahteraan secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
2. Hasil analisis uji t diperoleh variabel lingkungan kerja dan kesejahteraan mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan perolehan nilai t hitung (6,013) lingkungan kerja lebih besar dari t tabel (1,972) lingkungan kerja dan t hitung (6,125) kesejahteraan lebih besar dari t tabel (1,972) kesejahteraan sedangkan variabel beban kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja yang dimana memiliki nilai t hitung 1,067 lebih kecil dari t tabel (1,972).
3. Dari hasil analisis yang dilakukan bahwa variabel kesejahteraan mempunyai nilai koefisien beta tertinggi diantara variabel bebas yang lain. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap semangat kerja karyawan produksi pada masa pandemi covid 19 di PT. Tarindo Juwana

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan maka sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan absensi karyawan atau memberikan peringatan berupa sanksi kepada karyawan yang sering tidak berangkat bekerja supaya target produksi setiap harinya dapat tercapai sesuai yang diharapkan. sehingga karyawan merasa tidak terbebani dengan target produksi.
2. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan dengan cara memberikan fasilitas yang dibutuhkan karyawan semisal dengan penambahan kipas angin atau pendingin ruangan agar karyawan tidak sering mengeluh gerah dan merasa nyaman dengan apa yang di kerjakan.
3. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan maka sebainya perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan terutama karyawan produksi yang dimana banyak sekali dari manfaat pemberian kesejahteraan kepada karyawan.
 - a. Meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan karywan kepada perusahaan
 - b. Memberikan ketenagan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
 - c. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produksi karyawan.

4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat menambahkan variabel lain yang belum dibahas sebelumnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Sehingga dapat menjadikan penelitian yang lebih luas dan hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Fif Group Manado The Effect Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee Performance At PT. Fif Group Manado Rivai* (2008:309) Mendefinisikan. 7(3), 2811–2820.
- Azliyanti¹, R. A. P. I. K. dan E. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pondok Ikan Bakar Simpang Transito Padang. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bung Hatta Padang, 0–1.
- Baktik, J. (2021). *Pengaruh Manajemen Impresi Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Toko Chocolicious Indonesia*.
- Billi, A., Cholifah, & Enny, I. (2017). Pengaruh Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Gudang Garam Tbk. 3(3), 13–25.
- Chandra, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri. *Agora*, 6(1), 287082.
- Ellyzar, N., Yunus, M., & Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 1(1), 35–45.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. 1(2).
- Inbar, N. R. D., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pdam Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 58(2), 84–92.
- International Labour Organization*. (2020). Dalam menghadapi pandemi: Memastikan Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja. *Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch (LABADMIN/OSH) Route*, 1–52. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_742959.pdf
- Jannah, N. B., Sujana, I. N., & Zukhri, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bali Maya

Permai Negara Jembrana. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 316.
<https://doi.org/10.23887/Jjpe.V10i1.20150>

Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4671–4680.
<https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25410>

Mulyani, S. (2018). Pengaruh Kesejahteraan Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(2), 146–149.
<https://www.politeknikmbp.ac.id/karya-ilmiah/dosen/category/49-volume-2-2.html?download=279:pengaruh-kesejahteraan-dan-kepemimpinan-terhadap-semangat-kerja-karyawan&start=20>

Murtisaputra, E., & Ratnasari, L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan *Effect Of Work Environment, Incentives, Communication And Seniority On Work Spirit Of Employees*. *Dimensi*, 7(3), 434–453.

Novemaryl, N., Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Ditreskrimum Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 43.
<https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.4609>

Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Unud, E-Jurnal Manajemen*, 6(6), 3370–3397.

Prasetyo, I., & Utari, W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. *Map (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 1(2), 1–15.

Purba, B. (N.D.). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. 18, 150–162.

Putri, R. A., & Azliyanti, I. K. Dan E. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pondok Ikan Bakar Simpang Transito Padang. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bung Hatta Padang*, 0–1.

Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 99.
<https://doi.org/10.33603/Jibm.V1i2.665>

Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Syahrial. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga. *Jurnal NERS*, 4(23), 21–29.

Utomo, Prasetyo Yekti, Srimiatun, F. I. (2015). Terhadap Semangat Kerja Karyawan Prasetyo Yekti Utomo Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Madiun Srimiatun Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Madiun Febrina I. 3, 17–22.

Wahyuliani, N. W., & Suwandana, I. M. A. (2019). Pengaruh Insentif Jasa Pelayanan, Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 5(2), 151–160. https://doi.org/10.47329/Jurnal_Mbe.V5i2.339

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

HRD. PT. Tarindo

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sebelumnya perkenalkan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang akan mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA MASA PANDEMI COVID 19 DI PT. TARINDO JUWANA”

Guna keperluan penelitian tersebut, saya mohon kesedian Bapak/ Ibu/ Saudara berkenaan meluangkan waktu untuk mengisi/ menjawab kuesioner (daftar pertanyaan yang kami ajukan.

Jawaban Bapak/ Ibu/ Saudara akan kami jamin kerahasiaannya, oleh karena itu jawaban yang terbaik adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan kondisi keadaan yang sebenarnya. Oleh karena itu tidak perlu untuk mencantumkan Namanya dalam kuesioner ini.

Demikian, atas kesediannya dan kerjasama Bapak/ Ibu/ Saudara dalam membantu kelancaran penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Diyah Fitri Juanda

A. PETUNJUK PENGISIAN

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberi tanda (X) pada salah satu jawaban yang telah anda pilih.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju mendapat skor/nilai 5

S : Setuju mendapat skor/nilai 4

RR : Ragu-Ragu mendapat skor/nilai 3

TS : Tidak Setuju mendapat skor/nilai 2

STS : Sangat Tidak Setuju mendapat skor/nilai 1

B. KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Nama : (Boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Pendidikan Terakhir : a. SD c. SMA
: b. SMP
4. Lama bekerja : a. < 2 tahun c. 7-10 tahun
: b. 3-6 tahun d. > 10 tahun

C. DAFTAR PERTANYAAN

Berilah salah satu jawaban terhadap pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda pada salah satu pilihan.

Instrument Lingkungan Kerja (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Apakah penerangan didalam tempat kerja sudah baik?					
2	Apakah suhu udara di PT. Tarindo terasa pengap?					
3	Apakah ruangan kerja di PT. Tarindo memiliki kelembaban yang normal?					
4	Apakah sirkulasi udara di PT. Tarindo kurang memadai?					
5	Apakah tingkat kebisingan di PT. Tarindo mengganggu dalam bekerja?					
6	Apakah bau ditempat kerja tidak sedap?					
7	Apakah dekorasi tempat kerja tertata rapi?					

Instrumen Beban Kerja (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Apakah pekerjaan di PT. Tarindo diselesaikan sangat baik?					
2	Apakah penggunaan waktu bekerja sudah cukup baik?					
3	Apakah target produksi membebani karyawan?					
4	Apakah di PT. Tarindo selalu mengikuti jam kerja efektif?					
5	Apakah latar belakang pendidikan mempengaruhi cara kerja karyawan?					
6	Apakah jenis pekerjaan yang karyawan dapat sudah sesuai dengan kemampuannya?					
7	Apakah dengan adanya target yang harus dicapai karyawan merasa terbebani?					

Instrumen Kesejahteraan (X3)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Apakah dengan adanya jaminan pensiun karyawan merasa termotivasi dalam bekerja?					
2	Apakah di PT. Tarindo memberikan bonus setiap pengambilan gaji?					
3	Apakah di PT. Tarindo memberikan tunjangan hari raya setiap tahun?					
4	Apakah PT. Tarindo memberikan fasilitas seragam?					
5	Apakah di PT. Tarindo memberikan sumbangan kematian kepada keluarga karyawan yang meninggal?					
6	Apakah fasilitas di PT. Tarindo sudah cukup baik?					
7	Apakah PT. Tarindo memberikan pelayanan kepada karyawan dengan baik?					

Instrument Semangat Kerja (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Apakah karyawan merasa puas dengan menyelesaikan pekerjaannya?					
2	Apakah suasana kerja di PT. Tarindo bersahabat?					
3	Apakah target tercapai jika karyawan memanfaatkan waktu kerja dengan baik?					
4	Apakah tingkat kepuasan karyawan didalam pekerjaan sangatlah tinggi?					
5	Apakah karyawan memiliki rasa nyaman dalam bekerja?					
6	Apakah dimasa pandemi saat ini banyak karyawan yang absen / tidak berangkat kerja?					
7	Apakah karyawan dapat menjalin kerja sama sesama rekan kerja?					

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja
1	P	SMA	3-6 Tahun
2	P	SMA	3-6 Tahun
3	P	SMP	3-6 Tahun
4	P	SMA	3-6 Tahun
5	P	SMA	3-6 Tahun
6	P	SMA	<2 Tahun
7	P	SMA	3-6 Tahun
8	P	SMA	3-6 Tahun
9	P	SMA	<2 Tahun
10	P	SMA	3-6 Tahun
11	P	SMA	<2 Tahun
12	P	SMA	3-6 Tahun
13	P	SMA	<2 Tahun
14	P	SMA	3-6 Tahun
15	P	SMA	<2 Tahun
16	P	SMA	3-6 Tahun
17	P	SMA	3-6 Tahun
18	P	SMA	3-6 Tahun
19	P	SMA	3-6 Tahun
20	P	SMA	<2 Tahun
21	P	SMA	3-6 Tahun
22	P	SMA	3-6 Tahun
23	P	SMA	3-6 Tahun
24	P	SMA	3-6 Tahun
25	P	SMA	3-6 Tahun
26	P	SMA	<2 Tahun
27	P	SMA	<2 Tahun
28	P	SMA	<2 Tahun
29	P	SMP	7-10 Tahun
30	P	SMA	<2 Tahun
31	P	SMA	<2 Tahun
32	P	SMA	3-6 Tahun
33	P	SMA	<2 Tahun
34	P	SMA	<2 Tahun
35	P	SMA	<2 Tahun
36	P	SMA	3-6 Tahun

37	P	SMA	3-6 Tahun
38	P	SMA	<2 Tahun
39	P	SMA	<2 Tahun
40	P	SMA	<2 Tahun
41	P	SMA	<2 Tahun
42	P	SMA	3-6 Tahun
43	P	SMA	3-6 Tahun
44	P	SMA	3-6 Tahun
45	P	SMA	3-6 Tahun
46	P	SMA	3-6 Tahun
47	P	SMA	3-6 Tahun
48	P	SMA	3-6 Tahun
49	P	SMA	3-6 Tahun
50	P	SMA	3-6 Tahun
51	P	SMA	3-6 Tahun
52	P	SMA	3-6 Tahun
53	P	SMA	3-6 Tahun
54	P	SMA	3-6 Tahun
55	P	SMA	3-6 Tahun
56	P	SMA	3-6 Tahun
57	P	SMA	3-6 Tahun
58	P	SMA	3-6 Tahun
59	P	SMA	3-6 Tahun
60	P	SMA	3-6 Tahun
61	P	SMA	3-6 Tahun
62	P	SMA	3-6 Tahun
63	P	SMA	3-6 Tahun
64	P	SMA	3-6 Tahun
65	P	SMA	3-6 Tahun
66	P	SMA	3-6 Tahun
67	P	SMA	3-6 Tahun
68	P	SMA	3-6 Tahun
69	P	SMA	3-6 Tahun
70	P	SMA	3-6 Tahun
71	P	SMA	3-6 Tahun
72	P	SMA	3-6 Tahun
73	P	SMA	3-6 Tahun
74	P	SMA	3-6 Tahun
75	P	SMA	3-6 Tahun
76	P	SMA	3-6 Tahun
77	P	SMA	3-6 Tahun

78	P	SMA	3-6 Tahun
79	P	SMA	3-6 Tahun
80	P	SMA	<2 Tahun
81	P	SMA	<2 Tahun
82	P	SMA	3-6 Tahun
83	P	SMA	3-6 Tahun
84	P	SMA	3-6 Tahun
85	P	SMA	<2 Tahun
86	P	SMA	<2 Tahun
87	P	SMA	3-6 Tahun
88	P	SMA	<2 Tahun
89	P	SMA	3-6 Tahun
90	P	SMA	3-6 Tahun
91	P	SMA	<2 Tahun
92	P	SMA	3-6 Tahun
93	P	SMA	3-6 Tahun
94	P	SMA	3-6 Tahun
95	P	SMA	3-6 Tahun
96	P	SMA	3-6 Tahun
97	P	SMA	3-6 Tahun
98	P	SMA	3-6 Tahun
99	P	SMA	3-6 Tahun
100	P	SMA	3-6 Tahun
101	P	SMA	3-6 Tahun
102	P	SMA	3-6 Tahun
103	P	SMA	3-6 Tahun
104	P	SMA	3-6 Tahun
105	P	SMA	3-6 Tahun
106	P	SMA	3-6 Tahun
107	P	SMA	3-6 Tahun
108	P	SMA	3-6 Tahun
109	P	SMA	3-6 Tahun
110	P	SMA	3-6 Tahun
111	P	SMA	3-6 Tahun
112	P	SMA	3-6 Tahun
113	P	SMA	3-6 Tahun
114	P	SMA	3-6 Tahun
115	P	SMA	3-6 Tahun
116	P	SMA	<2 Tahun
117	P	SMA	3-6 Tahun
118	P	SMA	7-10 Tahun

119	P	SMA	3-6 Tahun
120	P	SMA	7-10 Tahun
121	P	SMA	<2 Tahun
122	P	SMA	7-10 Tahun
123	P	SMA	7-10 Tahun
124	P	SMA	7-10 Tahun
125	P	SMA	7-10 Tahun
126	P	SMA	3-6 Tahun
127	P	SMA	3-6 Tahun
128	P	SMA	3-6 Tahun
129	P	SMA	3-6 Tahun
130	P	SMA	7-10 Tahun
131	P	SMA	7-10 Tahun
132	P	SMA	7-10 Tahun
133	P	SMA	7-10 Tahun
134	P	SMA	7-10 Tahun
135	P	SMA	7-10 Tahun
136	P	SMA	<2 Tahun
137	P	SMA	3-6 Tahun
138	P	SMA	7-10 Tahun
139	P	SMA	7-10 Tahun
140	P	SMA	7-10 Tahun
141	P	SMA	7-10 Tahun
142	P	SMA	7-10 Tahun
143	P	SMA	3-6 Tahun
144	P	SMA	3-6 Tahun
145	P	SMP	7-10 Tahun
146	P	SMA	3-6 Tahun
147	P	SMP	7-10 Tahun
148	P	SMP	3-6 Tahun
149	P	SMA	3-6 Tahun
150	P	SMA	<2 Tahun
151	P	SMP	7-10 Tahun
152	P	SMP	7-10 Tahun
153	P	SMP	3-6 Tahun
154	P	SMP	7-10 Tahun
155	P	SMA	3-6 Tahun
156	P	SMA	<2 Tahun
157	P	SMP	3-6 Tahun
158	P	SMA	3-6 Tahun
159	P	SMA	3-6 Tahun

160	P	SMA	3-6 Tahun
161	P	SMP	7-10 Tahun
162	P	SMA	3-6 Tahun
163	P	SMA	3-6 Tahun
164	P	SMP	7-10 Tahun
165	P	SMA	3-6 Tahun
166	P	SMA	3-6 Tahun
167	P	SMA	3-6 Tahun
168	P	SMA	3-6 Tahun
169	P	SMA	3-6 Tahun
170	P	SMA	3-6 Tahun
171	P	SMA	3-6 Tahun
172	P	SMA	3-6 Tahun
173	P	SMA	<2 Tahun
174	P	SMA	3-6 Tahun
175	P	SMA	3-6 Tahun
176	P	SMA	3-6 Tahun
177	P	SMA	7-10 Tahun
178	P	SMA	7-10 Tahun
179	P	SMA	3-6 Tahun
180	P	SMA	7-10 Tahun
181	P	SMA	3-6 Tahun
182	P	SMA	3-6 Tahun
183	P	SMA	7-10 Tahun
184	P	SMA	3-6 Tahun
185	P	SMA	3-6 Tahun
186	P	SMA	3-6 Tahun
187	P	SMA	3-6 Tahun
188	P	SMA	3-6 Tahun
189	P	SMA	3-6 Tahun
190	P	SMA	<2 Tahun
191	P	SMA	3-6 Tahun
192	P	SMA	3-6 Tahun
193	P	SMA	3-6 Tahun
194	P	SMA	3-6 Tahun
195	P	SMA	7-10 Tahun
196	P	SMA	7-10 Tahun
197	P	SMA	3-6 Tahun
198	P	SMA	3-6 Tahun
199	P	SMA	3-6 Tahun
200	P	SMA	3-6 Tahun

201	P	SMA	3-6 Tahun
202	P	SMA	3-6 Tahun
203	P	SMA	3-6 Tahun
204	P	SMA	7-10 Tahun
205	P	SMA	3-6 Tahun
206	P	SMA	3-6 Tahun
207	P	SMA	3-6 Tahun
208	P	SMA	7-10 Tahun
209	P	SMA	3-6 Tahun
210	P	SMA	3-6 Tahun
211	P	SMA	7-10 Tahun
212	P	SMA	3-6 Tahun
213	P	SMA	3-6 Tahun
214	P	SMA	3-6 Tahun
215	P	SMA	3-6 Tahun
216	P	SMA	3-6 Tahun
217	P	SMA	7-10 Tahun
218	P	SMA	3-6 Tahun
219	P	SMP	7-10 Tahun

Lampiran 3

DATA HASIL PENELITIAN UJI COBA 10 RESPONDEN																																	
No Respondent	X 1.1	X 1.2	X 1.3	X 1.4	X 1.5	X 1.6	X 1.7	Total X 1	X 2.1	X 2.2	X 2.3	X 2.4	X 2.5	X 2.6	X 2.7	Total X 2	X 3.1	X 3.2	X 3.3	X 3.4	X 3.5	X 3.6	X 3.7	Total X 3	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Total Y	
1	5	5	4	5	5	4	5	33	5	5	5	4	5	4	5	33	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
2	3	2	3	3	2	3	2	18	2	2	3	2	3	2	2	16	2	2	2	2	3	3	3	3	17	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	4	5	4	4	4	4	30	4	5	5	5	4	5	4	32	5	4	5	4	4	5	4	31	5	5	5	5	5	5	5	35	
4	5	5	4	4	4	4	5	31	4	5	4	4	5	5	4	31	5	4	4	4	4	4	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	
5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	5	5	30	
6	5	5	3	3	5	3	1	25	3	3	5	1	5	5	5	27	3	5	5	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35	
7	4	4	4	4	5	5	4	30	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	3	4	3	25	
8	4	3	3	4	3	3	4	24	5	4	3	3	5	3	5	28	3	3	3	4	3	4	3	23	5	5	5	5	5	5	5	35	
9	5	5	5	4	4	4	5	32	5	4	4	5	5	5	5	33	5	4	5	4	5	5	5	33	5	4	5	4	4	5	5	32	
10	4	4	4	5	5	4	4	30	4	4	5	4	5	5	4	31	4	5	4	5	5	4	4	31	5	4	4	4	5	5	4	31	

TABULASI DATA HASIL KUESIONER

No. Responden	X 1.1	X 1.2	X 1.3	X 1.4	X 1.5	X 1.6	X 1.7	Total X1	X 2.1	X 2.2	X 2.3	X 2.4	X 2.5	X 2.6	X 2.7	Total X2	X 3.1	X 3.2	X 3.3	X 3.4	X 3.5	X 3.6	X 3.7	Total X3	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Total Y
1	3	2	4	3	2	3	4	21	4	4	5	2	3	2	5	25	4	2	2	4	4	4	5	25	4	3	4	2	2	3	5	23
2	3	4	5	5	3	4	5	29	5	4	3	3	3	4	5	27	4	4	4	4	3	3	4	26	5	5	5	3	4	5	5	32
3	3	3	5	5	3	4	5	28	2	2	3	2	3	5	5	22	2	5	5	4	5	3	5	29	5	5	2	3	1	5	5	26
4	4	3	5	2	3	2	5	24	2	3	1	3	2	3	5	19	3	3	3	4	4	5	5	27	3	4	5	4	4	5	5	30
5	4	4	5	5	5	5	5	33	1	1	1	5	5	5	5	23	5	5	5	5	3	5	4	32	5	5	5	5	5	5	5	35
6	4	2	5	4	2	4	5	26	4	4	4	2	4	4	5	27	4	4	4	5	4	4	5	30	5	5	5	3	4	2	4	28
7	5	3	5	4	3	4	5	29	4	5	3	2	3	3	5	25	4	4	4	5	2	5	3	27	5	5	5	4	4	5	3	31
8	5	2	4	3	2	3	5	24	5	5	4	5	3	4	4	30	3	2	3	5	5	5	4	27	4	5	3	3	2	5	4	26
9	5	3	5	3	4	3	5	28	3	3	3	4	3	3	5	24	4	3	4	4	3	5	5	28	5	5	4	5	4	5	4	32
10	3	3	3	4	4	4	4	25	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	4	3	4	4	24	4	4	4	3	3	3	2	23
11	3	3	3	3	3	3	4	22	3	2	3	3	2	3	3	19	3	3	4	4	3	3	3	23	4	3	4	3	4	4	3	25
12	1	2	5	3	2	4	5	22	5	5	5	1	2	1	4	23	3	3	5	3	5	5	4	28	3	3	5	1	5	5	5	27
13	3	4	4	4	4	4	2	25	3	4	3	4	3	2	4	23	3	3	5	3	5	5	5	29	5	5	1	3	2	5	5	26
14	5	3	5	3	3	5	5	29	3	3	1	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	3	5	5	32
15	5	3	5	3	4	5	5	30	4	5	3	3	3	4	5	27	5	4	5	4	3	5	5	31	5	5	5	3	3	3	5	29
16	4	3	5	3	4	3	5	27	2	3	2	2	1	2	4	16	3	4	4	5	2	4	4	26	5	5	5	4	4	4	4	31
17	4	4	3	3	4	4	4	26	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21
18	3	3	3	3	3	5	3	23	3	3	3	3	3	3	5	23	3	3	3	3	3	4	3	22	5	5	5	4	3	3	3	28
19	4	4	5	4	5	5	5	32	3	4	4	5	5	5	5	31	5	5	4	5	3	5	5	32	4	5	5	5	5	5	4	33

20	2	3	3	3	3	4	2	20	4	4	3	3	3	4	5	26	4	4	3	3	3	3	4	24	3	3	3	3	4	3	4	23
21	4	3	5	5	5	5	5	32	2	2	2	4	4	4	5	23	3	3	4	4	3	4	4	25	4	4	4	4	3	4	4	27
22	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
23	2	3	5	3	4	5	5	27	5	4	3	4	4	5	4	29	4	4	4	4	5	5	4	30	4	3	4	3	3	3	2	22
24	4	4	5	3	4	5	5	30	3	3	3	3	3	4	5	24	5	4	4	5	3	5	4	30	5	4	5	4	5	4	5	32
25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	5	4	33	5	5	5	5	4	4	5	33	5	5	4	5	5	5	5	34
26	5	4	5	5	5	5	5	34	3	3	2	5	3	5	5	26	4	4	4	4	3	5	4	28	5	5	5	4	4	4	4	31
27	5	4	5	4	4	4	5	31	5	4	4	4	4	5	4	30	4	4	4	5	5	4	4	30	4	5	5	4	4	4	4	30
28	4	4	5	5	5	4	4	31	4	5	5	5	4	5	4	32	4	5	4	5	4	4	4	30	5	5	4	5	4	4	4	31
29	5	4	5	4	4	4	4	30	4	5	5	5	5	5	4	33	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	5	4	5	5	31
30	5	4	5	4	4	4	4	30	4	3	3	3	4	4	4	25	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	5	4	5	5	31
31	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
32	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
33	4	4	5	5	5	5	4	32	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	5	4	4	5	5	31	5	4	5	4	4	4	5	31
34	5	3	2	4	3	4	5	26	5	5	4	5	4	3	3	29	5	4	5	5	3	5	4	31	5	5	5	5	5	5	5	35
35	5	5	5	5	5	5	4	34	4	5	5	5	5	5	4	33	5	5	5	5	4	5	4	33	5	5	4	5	5	5	5	34
36	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
37	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
38	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
39	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
41	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
42	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
43	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
44	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35

95	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
96	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
97	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
98	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
99	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
100	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
101	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
102	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
103	5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	5	35
104	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	4	4	4	4	30
105	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	4	4	33
106	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	4	4	33	4	4	5	5	5	5	5	33	5	4	4	5	5	5	5	33
107	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	5	5	5	5	33
108	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
109	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	4	4	4	31	5	5	4	5	5	5	5	34
110	5	5	5	4	4	4	5	32	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35
111	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
112	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
113	5	5	5	5	5	4	4	33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	4	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35
114	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	4	4	5	5	32	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
115	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
116	4	5	4	4	4	5	5	31	5	5	5	4	5	4	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
117	4	5	5	4	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
118	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
119	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	5	5	34

145	4	4	4	4	5	5	5	31	4	5	5	5	4	5	5	33	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35
146	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	4	5	5	4	32	5	5	5	5	5	5	4	34	5	4	5	4	5	4	5	32
147	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	34	
148	4	5	4	5	5	4	5	32	5	4	5	5	4	5	4	32	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	4	5	4	32
149	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	4	4	33	5	4	4	5	4	5	4	31	5	4	4	4	4	4	5	30
150	3	4	4	4	5	3	4	27	5	5	5	4	5	5	5	34	4	5	5	5	5	5	5	34	5	4	5	4	4	4	4	30
151	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	4	5	5	4	30	5	4	4	4	5	4	5	31	4	5	4	5	3	5	4	30
152	4	4	5	5	5	4	5	32	5	4	4	5	4	4	5	31	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	4	5	5	34
153	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	4	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35
154	5	4	4	5	5	5	4	32	4	4	5	5	4	4	4	30	4	4	4	5	5	4	5	31	5	5	5	5	4	4	5	33
155	4	5	5	5	4	4	4	31	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	4	5	5	4	5	33
156	5	5	5	4	5	4	4	32	4	4	5	4	4	4	5	30	4	5	4	5	5	4	4	31	4	5	5	4	4	5	4	31
157	4	5	5	5	5	5	4	33	4	4	5	4	4	4	5	30	4	4	5	5	5	4	4	31	5	5	4	4	5	4	4	31
158	5	4	5	4	5	4	5	32	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	5	5	5	4	5	32	5	4	4	5	5	4	4	31
159	5	5	5	4	5	5	4	33	5	5	4	5	4	4	4	31	5	4	4	5	5	4	4	31	4	4	5	5	5	4	4	31
160	5	5	5	4	5	4	5	33	5	5	4	4	4	4	5	31	5	5	5	5	5	4	4	33	4	4	4	5	4	4	5	30
161	5	4	5	5	4	4	4	31	4	4	4	4	5	4	4	29	5	4	5	4	4	5	4	31	5	4	4	5	4	5	4	31
162	4	5	5	4	5	4	5	32	4	5	5	4	5	5	5	33	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	5	4	4	5	5	32
163	4	5	5	5	5	4	5	33	5	4	5	5	5	4	4	32	5	5	5	5	5	4	5	34	5	4	5	5	5	5	5	34
164	4	4	5	4	5	4	4	30	4	4	5	5	5	5	5	33	5	5	4	5	4	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35
165	4	4	4	4	4	5	4	29	5	5	4	4	4	4	5	31	5	4	4	5	4	4	4	30	5	4	4	4	4	4	5	30
166	5	5	5	4	4	4	4	31	4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	5	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35
167	5	5	5	4	4	5	5	33	4	5	4	4	4	5	4	30	4	5	5	4	4	4	4	30	5	5	4	4	4	4	4	30
168	4	5	5	5	5	4	4	32	5	4	5	4	4	5	4	31	4	4	4	4	5	5	4	30	4	5	5	4	4	4	5	31
169	5	4	5	4	4	4	5	31	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	4	5	5	4	32	4	5	4	5	4	4	4	30

170	5	4	4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	5	5	4	31	3	4	4	4	5	5	4	29	4	4	5	4	4	4	5	30
171	4	5	5	5	5	4	5	33	5	5	5	5	4	4	4	32	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	4	4	4	32
172	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	4	4	4	5	30	5	4	5	5	5	4	4	32	5	4	5	5	4	4	5	32
173	4	5	5	5	4	5	4	32	4	5	5	4	4	4	5	31	4	4	5	5	5	5	4	32	4	4	5	4	5	5	4	31
174	5	5	5	5	4	5	5	34	5	4	5	5	5	4	5	33	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	5	5	4	4	5	33
175	5	4	4	5	4	4	4	30	5	4	4	5	4	4	4	30	5	5	4	4	5	5	5	33	4	4	5	4	4	4	4	29
176	5	5	5	5	4	5	5	34	4	5	4	4	4	5	5	31	4	4	4	5	5	5	5	32	4	5	4	5	3	4	4	29
177	4	5	4	5	5	5	4	32	5	3	5	5	5	5	3	31	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	4	4	5	5	33
178	5	4	4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	5	4	5	31	4	4	4	4	5	5	4	30	4	5	4	4	4	5	4	30
179	5	5	4	4	5	5	5	33	4	4	5	5	4	5	5	32	4	4	4	4	5	4	5	30	4	5	5	5	5	4	4	32
180	5	4	4	4	4	4	5	30	5	4	5	5	4	4	4	31	5	4	4	4	4	4	4	29	4	5	5	4	4	4	4	30
181	4	5	4	4	5	4	5	31	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	5	5	4	4	5	31
182	5	3	4	4	4	4	5	29	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	5	4	4	4	5	30	4	5	4	4	4	4	5	30
183	4	4	4	5	4	4	4	29	5	4	4	5	4	4	5	31	5	4	4	4	5	4	4	30	5	4	4	4	4	4	4	29
184	5	4	4	4	3	4	4	28	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	5	4	5	30	4	4	4	4	5	5	5	31
185	5	4	4	4	5	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	5	4	4	4	31	4	4	4	5	4	5	5	31
186	4	4	5	5	5	5	4	32	4	4	5	4	4	4	5	30	4	5	4	5	5	5	4	32	4	4	5	5	4	4	4	30
187	5	4	4	5	4	4	4	30	4	5	4	5	5	4	4	31	4	4	4	4	5	5	5	31	4	4	5	4	4	4	4	29
188	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	5	4	4	29
189	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	5	5	5	31	4	4	4	4	4	5	4	29	5	5	4	4	4	4	4	30
190	4	4	5	4	4	4	4	29	5	5	3	5	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	5	4	29
191	4	5	4	5	4	4	4	30	4	5	5	4	5	4	5	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	5	29
192	4	5	5	5	4	3	4	30	4	3	4	4	4	5	4	28	4	4	4	4	4	5	5	30	5	4	4	5	5	5	4	32
193	5	4	4	4	4	4	5	30	4	4	5	4	4	4	4	29	4	5	4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	5	4	30
194	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	5	5	4	4	5	31	4	4	4	4	5	5	5	31	4	5	4	5	4	4	4	30

195	4	5	5	4	4	4	5	31	4	4	4	4	5	4	5	30	4	5	4	5	4	5	4	31	4	4	4	4	4	4	5	29
196	5	4	4	4	4	4	4	29	4	5	4	4	5	4	4	30	4	5	4	4	4	5	5	31	4	4	4	4	4	4	4	28
197	5	4	5	4	5	4	4	31	5	5	5	4	5	4	4	32	5	5	4	5	4	4	4	31	4	5	5	4	5	4	4	31
198	4	4	5	5	4	4	5	31	4	4	4	5	4	4	5	30	4	4	5	4	4	5	4	30	5	4	4	4	5	4	4	30
199	4	5	5	4	4	5	4	31	4	4	4	4	5	4	4	29	4	5	5	4	4	4	5	31	4	4	4	5	3	4	4	28
200	4	4	4	5	4	4	4	29	4	5	4	4	5	4	4	30	4	4	5	4	4	4	4	29	5	4	5	4	4	4	4	30
201	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	5	5	4	5	4	31	5	4	4	4	5	4	4	30	5	4	5	4	4	4	5	31
202	4	4	4	5	4	4	4	29	5	4	4	4	4	5	4	30	4	5	4	4	5	5	4	31	4	4	4	5	5	5	5	32
203	4	5	3	4	4	4	4	28	4	5	5	4	4	4	4	30	5	5	5	4	5	4	5	33	5	5	4	4	4	4	4	30
204	4	4	4	4	5	5	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	5	4	4	3	4	29	4	4	4	5	3	4	4	28
205	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	5	5	4	4	4	30	4	4	5	3	4	4	5	29
206	5	5	4	4	4	4	4	30	5	4	4	4	4	5	4	30	5	4	4	4	5	4	5	31	4	4	4	5	4	4	5	30
207	4	5	5	5	4	4	4	31	5	4	4	4	4	5	5	31	5	4	4	5	5	4	4	31	4	4	4	5	5	5	5	32
208	5	4	5	4	5	3	5	31	4	4	5	4	5	4	5	31	5	5	5	4	5	5	4	33	4	5	4	4	5	4	5	31
209	5	5	5	4	4	4	5	32	4	5	4	5	4	4	5	31	4	4	4	4	5	5	5	31	5	4	4	5	5	4	5	32
210	5	5	4	4	4	4	5	31	4	5	4	4	4	4	4	29	5	5	4	5	4	5	5	33	4	5	4	4	4	4	5	30
211	4	5	5	5	5	4	4	32	5	4	4	5	5	4	4	31	5	4	4	4	4	5	5	31	5	5	4	4	4	4	4	30
212	4	5	4	4	5	5	4	31	4	4	5	5	5	4	5	32	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	4	4	5	4	4	29
213	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	5	4	4	4	29	4	5	4	4	5	4	4	30	4	4	4	5	5	5	5	32
214	4	5	4	4	4	5	4	30	4	4	5	5	5	4	4	31	5	5	4	4	5	4	5	32	5	4	4	4	5	5	5	32
215	4	4	4	5	5	4	4	30	4	5	5	5	4	4	5	32	5	4	5	5	5	4	4	32	4	5	4	4	5	5	4	31
216	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	5	5	4	4	4	30	5	5	4	4	4	4	4	30
217	5	4	4	5	5	4	4	31	4	5	4	5	5	4	3	30	4	5	4	5	4	5	4	31	5	4	4	4	4	4	4	29
218	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	4	4	5	4	32	4	4	5	4	5	4	4	30	5	5	4	4	5	4	5	32
219	4	4	5	5	4	4	5	31	5	5	5	5	5	4	5	34	5	4	4	5	5	5	4	32	4	4	5	5	5	5	5	33

HASIL UJI VALIDITAS DARI 10 RESPONDEN

1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

		Correlations							TOTAL
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	L
X1.1	Pearson Correlation	1	.913**	.577	.319	.609	.319	.401	.747*
	Sig. (2-tailed)		.000	.081	.368	.062	.368	.250	.013
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.913**	1	.527	.408	.792**	.467	.408	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000		.117	.242	.006	.174	.242	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.577	.527	1	.553	.395	.738*	.695*	.808**
	Sig. (2-tailed)	.081	.117		.097	.258	.015	.026	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.319	.408	.553	1	.554	.633*	.780**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.368	.242	.097		.097	.050	.008	.008
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.609	.792**	.395	.554	1	.612	.251	.754*
	Sig. (2-tailed)	.062	.006	.258	.097		.060	.484	.012
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	.319	.467	.738*	.633*	.612	1	.648*	.799**
	Sig. (2-tailed)	.368	.174	.015	.050	.060		.043	.006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.7	Pearson Correlation	.401	.408	.695*	.780**	.251	.648*	1	.783**
	Sig. (2-tailed)	.250	.242	.026	.008	.484	.043		.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.747*	.818**	.808**	.781**	.754*	.799**	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.004	.005	.008	.012	.006	.007	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 22

2. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.775**	.231	.693*	.703*	.390	.763*	.848**
	Sig. (2-tailed)		.008	.521	.026	.023	.265	.010	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.775**	1	.502	.777**	.543	.601	.532	.890**
	Sig. (2-tailed)	.008		.139	.008	.105	.066	.113	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.231	.502	1	.293	.425	.777**	.391	.645*
	Sig. (2-tailed)	.521	.139		.412	.221	.008	.264	.044
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.693*	.777**	.293	1	.214	.463	.275	.739*
	Sig. (2-tailed)	.026	.008	.412		.553	.178	.442	.015
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.703*	.543	.425	.214	1	.630	.757*	.744*
	Sig. (2-tailed)	.023	.105	.221	.553		.051	.011	.014
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	.390	.601	.777**	.463	.630	1	.521	.796**
	Sig. (2-tailed)	.265	.066	.008	.178	.051		.122	.006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.7	Pearson Correlation	.763*	.532	.391	.275	.757*	.521	1	.754*
	Sig. (2-tailed)	.010	.113	.264	.442	.011	.122		.012
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.848**	.890**	.645*	.739*	.744*	.796**	.754*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.044	.015	.014	.006	.012	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 22

3. Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.599	.763*	.527	.576	.664*	.699*	.789**
	Sig. (2-tailed)		.067	.010	.117	.081	.036	.024	.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.599	1	.844**	.948**	.909**	.735*	.774**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.067		.002	.000	.000	.015	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.763*	.844**	1	.773**	.836**	.954**	.836**	.962**
	Sig. (2-tailed)	.010	.002		.009	.003	.000	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.527	.948**	.773**	1	.793**	.726*	.646*	.868**
	Sig. (2-tailed)	.117	.000	.009		.006	.017	.044	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.576	.909**	.836**	.793**	1	.733*	.836**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.081	.000	.003	.006		.016	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	.664*	.735*	.954**	.726*	.733*	1	.733*	.884**
	Sig. (2-tailed)	.036	.015	.000	.017	.016		.016	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.7	Pearson Correlation	.699*	.774**	.836**	.646*	.836**	.733*	1	.884**
	Sig. (2-tailed)	.024	.009	.003	.044	.003	.016		.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.789**	.932**	.962**	.868**	.908**	.884**	.884**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.001	.000	.001	.001	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 22

4. Hasil Uji Validitas Semangat Kerja (Y)

		Correlations							TOTAL
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	L
Y1	Pearson Correlation	1	.745*	.764*	.612	.829**	.667*	.547	.831**
	Sig. (2-tailed)		.013	.010	.060	.003	.035	.102	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	.745*	1	.813**	.913**	.899**	.745*	.815**	.982**
	Sig. (2-tailed)	.013		.004	.000	.000	.013	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	.764*	.813**	1	.802**	.592	.509	.716*	.849**
	Sig. (2-tailed)	.010	.004		.005	.071	.133	.020	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	.612	.913**	.802**	1	.739*	.408	.574	.845**
	Sig. (2-tailed)	.060	.000	.005		.015	.242	.083	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y5	Pearson Correlation	.829**	.899**	.592	.739*	1	.804**	.659*	.908**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.071	.015		.005	.038	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y6	Pearson Correlation	.667*	.745*	.509	.408	.804**	1	.885**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.035	.013	.133	.242	.005		.001	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Y7	Pearson Correlation	.547	.815**	.716*	.574	.659*	.885**	1	.853**
	Sig. (2-tailed)	.102	.004	.020	.083	.038	.001		.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.831**	.982**	.849**	.845**	.908**	.816**	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.002	.002	.000	.004	.002	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 22

HASIL UJI RELIABILITAS**1. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	24.30	20.678	.674	.865
X1.2	24.60	18.044	.729	.854
X1.3	24.80	19.511	.739	.856
X1.4	24.70	20.233	.713	.861
X1.5	24.60	18.711	.642	.867
X1.6	24.90	20.100	.736	.858
X1.7	24.90	16.544	.636	.882

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 22

2. Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	25.40	20.489	.780	.849
X2.2	25.40	20.044	.839	.841
X2.3	25.20	23.511	.540	.878
X2.4	25.80	19.733	.587	.884
X2.5	24.90	23.433	.676	.867
X2.6	25.20	20.622	.702	.859
X2.7	25.10	21.656	.657	.864

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 22

3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesejahteraan (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	25.50	23.611	.696	.959
X3.2	25.50	22.722	.902	.938
X3.3	25.40	22.044	.944	.934
X3.4	25.40	24.044	.819	.945
X3.5	25.30	24.456	.876	.941
X3.6	25.20	25.733	.852	.945
X3.7	25.30	24.678	.845	.943

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 22

4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	28.00	9.111	.786	.931
Y2	28.30	7.122	.972	.910
Y3	28.10	8.767	.800	.928
Y4	28.20	8.622	.791	.928
Y5	28.20	7.511	.858	.923
Y6	27.90	9.656	.780	.936
Y7	28.10	7.878	.780	.931

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 22

HASIL UJI KORELASI SEDERHANA

1. Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Correlations

		Lingkungan Kerja	Semangat Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	219	219
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	219	219

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

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 22

2. Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja

Correlations

		Beban Kerja	Semangat Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	219	219
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	219	219

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

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 22

3. Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja

Correlations

		Kesejahteraan	Semangat Kerja
Kesejahteraan	Pearson Correlation	1	.838**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	219	219
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	219	219

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

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 22

HASIL UJI KORELASI BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.868 ^a	.754	.751	1.490	.754	219.902	3	215	.000

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 22

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA**1. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.941	1.156		6.871	.000
Lingkungan Kerja	.762	.036	.824	21.430	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 22

**2. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Beban Kerja (X2)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.981	1.119		11.597	.000
Beban Kerja	.610	.035	.767	17.637	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 22

**3. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Kesejahteraan (X3)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.429	1.207		4.498	.000
Kesejahteraan	.834	.037	.838	22.599	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 22

**HASIL UJI REGRESI BERGANDA DAN KOEFISIENSI
DETERMINASI (R²)**

1. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.473	1.131		3.954	.000
	Lingkungan Kerja	.360	.060	.390	6.013	.000
	Beban Kerja	.057	.054	.072	1.067	.287
	Kesejahteraan	.449	.073	.451	6.125	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 22

2. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.868 ^a	.754	.751	1.490	.754	219.902	3	215	.000

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 22

HASIL UJI T (PARSIAL) DAN UJI F (SIMULTAN)**1. Uji t (Parsial)****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.473	1.131		3.954	.000
Lingkungan Kerja	.360	.060	.390	6.013	.000
Beban Kerja	.057	.054	.072	1.067	.287
Kesejahteraan	.449	.073	.451	6.125	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
 Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 22

2. Uji F (Simultan)**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1463.918	3	487.973	219.902	.000 ^b
Residual	477.096	215	2.219		
Total	1941.014	218			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
 b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja
 Sumber: Data primer yang diolah SPSS versi 22

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

TABULASI NILAI T TABEL 1 200

Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
1	1	3.07768	6.31375	12.7062	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.8165	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.5407	5.84091	10.21453
4	0.7407	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.306	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.1437
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.0247
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.681	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198

14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.6912	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.6892	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.5794
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.0639	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.435
27	0.68368	1.3137	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.3749

32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.682	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.6883	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.681	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.4208	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.6951	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.0141	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.0129	2.41019	2.68701	3.2771
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291

48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.6822	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.6789	1.29685	1.67252	2.00324	2.3948	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.2368
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.001	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.6786	1.29582	1.67065	2.0003	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.2293
62	0.67847	1.29536	1.6698	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.6784	1.29513	1.6694	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.3851	2.6536	3.22041

66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.3833	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.2126
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.6479	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.6666	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.666	1.993	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.2931	1.66571	1.99254	2.3778	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.9921	2.3771	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.6412	3.19948
78	0.67765	1.2925	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.6395	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.6379	3.19392

82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.6632	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.1889
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.6322	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.3685	2.63157	3.18327
91	0.6772	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.6614	1.9858	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.677	1.29025	1.66055	1.98447	2.365	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.1746

100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.6769	1.28991	1.65993	1.9835	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.3631	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.6595	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.9826	2.36204	2.62301	3.1689
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.3617	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.2893	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.6587	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.3601	2.62044	3.1646
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.3598	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.3595	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.6581	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.6185	3.16135

118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.9801	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954
Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.9796	2.3573	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.3568	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.6151	3.15565
128	0.67641	1.2882	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.6764	1.28815	1.65675	1.97852	2.3556	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.2881	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.288	1.65648	1.9781	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.6133	3.15264

134	0.67633	1.2879	1.6563	1.97783	2.3545	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.1517
136	0.6763	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.9773	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.1499
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.6114	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.6109	3.14862
143	0.67621	1.2875	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.1482
144	0.6762	1.28746	1.6555	1.97658	2.35252	2.6104	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.1466
148	0.67615	1.2873	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.609	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.9758	2.3513	2.60878	3.14508

152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.6761	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.144
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.287	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.1433
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.6073	3.14261
159	0.67604	1.2869	1.65449	1.975	2.35003	2.6071	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.9749	2.34988	2.60691	3.14195
Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.2868	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.1413
163	0.676	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.6542	1.97453	2.3493	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.2867	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975

168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.9741	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.3481	2.60455	3.13801
174	0.6759	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.3476	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.2863	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.3469	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487

186	0.67581	1.28612	1.65309	1.9728	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.6758	1.2861	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.6758	1.28607	1.653	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.9726	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.286	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.9724	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.9722	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.1319
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.2858	1.65251	1.9719	2.34514	2.60063	3.13148

TABULASI F TABEL

df untuk	df untuk pembilang (N1)														
penyebut (N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19	19.16	19.25	19.3	19.33	19.35	19.37	19.38	19.4	19.4	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.7
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.7	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.1	4.06	4.03	4	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.6	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.5	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.1	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.1	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.2	3.09	3.01	2.95	2.9	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3	2.91	2.85	2.8	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.6	2.58	2.55	2.53

14	4.6	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.7	2.65	2.6	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.9	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.4
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.4	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.2	2.96	2.81	2.7	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.9	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.1	2.87	2.71	2.6	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.2
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.2	2.18
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.4	2.34	2.3	2.26	2.23	2.2	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.2	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.4	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.3	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49	2.4	2.34	2.28	2.24	2.2	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.2	2.17	2.13	2.1	2.08	2.06
28	4.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.1	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.3	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.2	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2

32	4.15	3.29	2.9	2.67	2.51	2.4	2.31	2.24	2.19	2.14	2.1	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.5	2.39	2.3	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.2	2.14	2.1	2.06	2.02	2	1.97	1.95
38	4.1	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.6	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.1	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.9
45	4.06	3.2	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.1	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
df untuk	df untuk pembilang (N1)														
penyebut (N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.2	2.81	2.57	2.42	2.3	2.22	2.15	2.09	2.04	2	1.97	1.94	1.91	1.89

47	4.05	3.2	2.8	2.57	2.41	2.3	2.21	2.14	2.09	2.04	2	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.8	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.9	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.9	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.4	2.28	2.2	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.9	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2	1.96	1.93	1.9	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2	1.96	1.93	1.9	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.05	2	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.04	2	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.1	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83

65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.9	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.9	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.9	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.9	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.9	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.8
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.8
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.8
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.8
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.8
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79

83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.9	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.9	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.9	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.2	2.12	2.05	1.99	1.94	1.9	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.2	2.12	2.05	1.99	1.94	1.9	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.1	2.71	2.47	2.32	2.2	2.11	2.04	1.99	1.94	1.9	1.86	1.83	1.8	1.78
90	3.95	3.1	2.71	2.47	2.32	2.2	2.11	2.04	1.99	1.94	1.9	1.86	1.83	1.8	1.78
df untuk	df untuk pembilang (N1)														
penyebut (N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.1	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.94	1.9	1.86	1.83	1.8	1.78
92	3.94	3.1	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.8	1.78
93	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.8	1.78
94	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.8	1.77
95	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.8	1.77
96	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.8	1.77
97	3.94	3.09	2.7	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.8	1.77

98	3.94	3.09	2.7	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.7	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.7	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.3	2.19	2.1	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.3	2.19	2.1	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.3	2.19	2.1	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.3	2.19	2.1	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.3	2.19	2.1	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.3	2.19	2.1	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.3	2.18	2.1	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.3	2.18	2.1	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.3	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.3	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.3	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.3	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75

116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.8	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.8	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.8	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.8	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.83	1.8	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.83	1.8	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.83	1.8	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74

134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
df untuk	df untuk pembilang (N1)														
penyebut (N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2	1.95	1.9	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2	1.95	1.9	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2	1.95	1.9	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2	1.95	1.9	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2	1.94	1.9	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2	1.94	1.9	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2	1.94	1.9	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2	1.94	1.9	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73

149	3.9	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.9	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.9	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.9	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.9	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73

167	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.9	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.9	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.9	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.9	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.9	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.9	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.9	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
df untuk	df untuk pembilang (N1)														
penyebut (N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.8	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.8	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.8	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.8	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.8	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.8	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.8	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.8	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.8	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.8	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.8	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.8	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.8	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.8	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.8	1.77	1.74	1.72

200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.8	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.8	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.8	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.8	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.8	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.8	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.8	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.8	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.8	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.8	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.8	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.8	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.8	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.8	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.8	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.8	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.8	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.8	1.77	1.74	1.71

218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.8	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.8	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.8	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.8	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.8	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.8	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.8	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.8	1.76	1.74	1.71

GAMBAR HASIL OBSERVASI AWAL



SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Diyah Fitri Juanda

NPM : 17510048

Mahasiswa Program : Manajemen Ekonomi

Tahun Akademik : 2021/2022

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Produksi pada Masa Pandemi Covid 19 di PT. Tarindo Juwana”. Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran, 30 Januari 2022




Diyah Fitri Juanda



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 28 Januari 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. 062a/A.I/6/X/2022 tanggal 2 Oktober 2022 perihal Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Prof Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: Pembina, IV/a
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Diyah Fitri Juanda
N I M : 17510048
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Produksi Pada Masa Pandemi Covid 19 di PT. Tarindo Juwana

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	22 Januari 2020	
2	Penyusunan Proposal Skripsi	15 Mei 2021	
3	Instrumen penelitian	20 Juli 2021	
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	10 September 2021	
5	Pengumpulan Data	26 Oktober 2021	
6	Analisis Data	30 Oktober 2021	
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	November 2021	

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Prof Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM

Pembimbing Pendamping,

Dr. Eka Handriani, SE., MM

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,



Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



YAYASAN UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI UNGARAN
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

UNDARIS

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jln. Tentara Pelajar No.13 Ungaran 50519 Telp. (024) 76911929 Fax. (024) 76911929
website: <http://feb.undaris.ac.id> email: feb@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 28 Januari 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. 016a/A.III/6/I/2022 tanggal 25 bulan Oktober tahun 2019 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata Muda, III/a
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Prof.Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: Pembina, IV/a
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Diyah Fitri Juanda
NIM : 17510048
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Produksi Pada Masa Pandemi Covid 19 di PT. Tarindo Juwana

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 257,16 (85,72) Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si

Anggota,

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM

Anggota,

Dr. Eka Handriani, SE., MM

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si