

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud

Edy Susanto

I.G.A Dewi Adnyani

Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali-Indonesia

Email :dk_3131_kj@yahoo.co.id

ABSTRAK

Perusahaan dalam mencapai tujuannya membutuhkan adanya sumber daya manusia yang kompeten. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud. Responden sebanyak 70 orang diperoleh dengan *proporsional random sampling* dan dianalisis menggunakan teknik analisis faktor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, yaitu faktor motivasi (0,917), faktor komunikasi (0,901), faktor lingkungan kerja fisik (0,934), dan faktor semangat kerja (0,953). Pihak hotel hendaknya sangat memperhatikan penerangan dan suhu udara, karena lingkungan kerja fisik yang nyaman akan dapat mendorong tingkat semangat kerja karyawan.

Kata kunci : *Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik, Semangat Kerja.*

Company in achieving its goals requires competence human resources. This study aims to determine the factors that affect employee spirit at The Royal Pita Maha Hotel Ubud. The respondents were 70 people obtained by proportional random sampling and analysed by factor analysis techniques. The results of this study indicate that there are four factors that affect employee morale, the motivation factor (0.917), the communication factor (0.901), physical work environment factors (0.934), and the employee spirit (0.953). The hotel should really pay attention to lighting and temperature in the workplace, as a comfortable physical work environment will be able to push the level of employee spirit.

Keywords : Motivation, Communication, Physical environmental of work, Spirit of work

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dan untuk mencapai tujuannya, maka perusahaan perlu melakukan aktivitas. Pada umumnya setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan hendaknya

memperhatikan semangat kerja karyawannya, karena semangat kerja karyawan merupakan modal utama dalam merencanakan, menganalisis, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan. Manajemen perusahaan perlu melakukan pembinaan dan

pengembangan mengenai semangat kerja karyawan secara efektif dan efisien demi kelancaran proses kegiatan dalam suatu perusahaan.

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 2008:11). Sumber daya manusia ini, dikenal sebagai karyawan organisasi. Karyawan memiliki kontribusi yang besar dalam setiap kegiatan organisasi. Suksesnya sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan organisasi tersebut. Kinerja karyawan sangat tergantung pada tingkat semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Sedangkan semangat kerja karyawan yang rendah akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya di Hotel The Royal Pita Maha Ubud sehingga dapat

memberikan dampak positif bagi kelangsungan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud yang berlokasi di Jalan Raya Kedewatan, Ubud, Bali. Dalam hal ini yang menjadi obyek penelitian adalah faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud. Variabel yang akan diamati dalam penelitian ini adalah sebanyak 16 variabel. Tidak ada perbedaan variabel dalam analisis faktor. Variabel tidak diklasifikasikan sebagai dependen maupun independen variabel. Penelitian ini meneliti 4 (empat) faktor yang terkait dengan semangat kerja yaitu motivasi, komunikasi, lingkungan kerja fisik, dan semangat kerja yang dapat dijabarkan sebagai berikut. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan kuisioner. Dilakukan dua uji untuk uji instrumen penelitian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 233 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode

proporsional random sampling, dimana sampel digolongkan menurut bagian-bagian yang ada dalam instansi Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus *slovin* yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E=Nilai kritis, dengan batas tertinggi kesalahan yang diinginkan adalah sebesar 10 persen karena sifat populasi heterogen dan karakteristik tidak diketahui secara pasti.

Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam hitungan sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{233}{1 + 233.(0,1)^2}$$

$$n = \frac{233}{3,33}$$

$$n = 69,69 = 70 \text{ (Dibulatkan)}$$

Dalam penelitian ini yang menjadi responden penelitian adalah berjumlah 70 (tujuh puluh), yang diantaranya laki-laki berjumlah 56 orang dan perempuan berjumlah 14. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan umur, dibedakan menjadi beberapa kategori, diantaranya berumur 17-25 tahun sebanyak 11 orang dan berumur 26-49 tahun sebanyak 59 orang.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r-hitung yang merupakan nilai *Total Correlation* > dari r- hitung. Bila korelasi positif dan besarnya di atas 0,30, maka faktor tersebut dapat dikatakan valid (Sugiyono:2009). Penelitian ini melakukan uji validitas dengan cara menyerahkan instrumen penelitian kepada 30 responden dan menunjukkan hasil valid pada semua responden.

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menguji ketepatan jawaban atas kuisioner pada periode yang berbeda. Teknik statistik *Conbranch'Alpha*

merupakan teknik pengujian yang dapat digunakan, suatu instrumen dikatakan *reliable* untuk mengukur variabel bila nilai alpha lebih besar dari 0,60. Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan *reliable* pada semua faktor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik deskriptif diperlukan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik

variabel-variabel penelitian, antara lain nilai minimum, maksimum, rata-rata dengan N adalah banyaknya responden.

Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini menggunakan empat faktor yaitu faktor motivasi, komunikasi, lingkungan kerja fisik, dan semangat kerja disajikan pada Tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Rata-Rata
X1.1	70	1	4	3,14
X1.2	70	1	4	3,14
X1.3	70	1	4	3,11
X1.4	70	1	4	2,99
X2.1	70	1	4	3,00
X2.2	70	1	4	3,36
X2.3	70	1	4	3,09
X2.4	70	1	4	2,86
X3.1	70	1	4	3,14
X3.2	70	1	4	2,99
X3.3	70	1	4	2,79
X3.4	70	1	4	3,27
X4.1	70	1	4	2,96
X4.2	70	1	4	3,20
X4.3	70	1	4	3,20
X4.4	70	1	4	2,84

Sumber : Data diolah (2012)

Penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor sebagai teknik analisis data untuk menjawab permasalahan dalam penelitian. Analisis faktor bertujuan untuk

mengidentifikasi dimensi dari suatu faktor dan semangat kerja karyawan Hotel The Royal Pita Maha Ubud . Analisis faktor melalui beberapa pengolahan data yang dilakukan

dengan langkah-langkah sebagai berikut.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, dalam langkah merumuskan masalah, maka ditentukan 16 variabel yang diamati untuk dapat menjawab permasalahan yang diteliti, sebelum dilakukan analisis selanjutnya. Melalui analisis faktor akan dapat diketahui faktor-faktor yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan Hotel The Royal Pita Maha Ubud.

Dengan analisis faktor, data yang masuk diolah dan menghasilkan matrik korelasi. Dengan adanya matrik korelasi dapat diidentifikasi variabel-variabel tertentu yang tidak memiliki hubungan dengan variabel yang lain,

sehingga dapat dikeluarkan dari analisis. Matrik korelasi akan menunjukkan bahwa 16 variabel yang diuji saling berhubungan. Ketentuan untuk menganalisis dalam matrik korelasi yaitu nilai *Kaiser Mayer Olkin* (KMO) harus lebih dari 0,5. Uji Bartlett dengan signifikansi mendekati nol (0), nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) harus diatas 0,5. Hasil pengujian dengan bantuan SPSS 15.0 disajikan dalam lampiran. Adapun penjabaran hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut.

Tabel 4.10 Nilai MSA pada Faktor Motivasi

No	Indikator	MSA
1	Dukungan dari atasan (X1.1)	0,834
2	Dukungan dari rekan kerja (X1.2)	0,864
3	Peraturan yang tegas (X1.3)	0,720
4	Tantangan di dalam pekerjaan (X1.4)	0,809

Sumber : Data diolah (2012)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai MSA dari keempat indikator pada faktor motivasi nilainya lebih besar dari 0,5. Ini berarti memenuhi syarat untuk analisis faktor.

Tabel 4.11 Nilai MSA pada Faktor Komunikasi

No	Indikator	MSA
1	Komunikasi formal (X2.1)	0,671
2	Komunikasi informal (X2.2)	0,699
3	Komunikasi langsung (X2.3)	0,673
4	Komunikasi tidak langsung (X2.4)	0,714

Sumber : Data diolah (2012)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai MSA dari keempat indikator pada faktor komunikasi nilainya lebih besar dari 0,5, ini berarti memenuhi syarat untuk analisis faktor

Tabel 4.12 Nilai MSA pada Faktor Lingkungan Kerja Fisik

No	Indikator	MSA
1	Ruang kerja (X3.1)	0,769
2	Suhu udara (X3.2)	0,734
3	Penerangan (X3.3)	0,826
4	Keamanan (X3.4)	0,776

Sumber : Data diolah (2012)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai MSA dari keempat indikator pada faktor lingkungan kerja fisik nilainya lebih besar dari 0,5. Ini berarti memenuhi syarat untuk analisis faktor.

Tabel 4.13 Nilai MSA pada Faktor Semangat Kerja

No	Indikator	MSA
1	Disiplin (X4.1)	0,723
2	Kerjasama (X4.2)	0,823
3	Kepuasan (X4.3)	0,805
4	Partisipasi (X4.4)	0,757

Sumber : Data diolah (2012)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai MSA dari keempat indikator pada faktor semangat kerja nilainya lebih besar dari 0,5. Ini berarti memenuhi syarat untuk analisis faktor.

Dari penjabaran hasil di atas dapat diketahui nilai masing-masing syarat ketentuan tahap matrik korelasi analisis faktor, telah memenuhi syarat masing-masing. Sehingga langkah analisis faktor dapat dilanjutkan. Pengujian 16 variabel ini dilakukan dengan sekali pengujian dan tidak ada variabel yang dikeluarkan dari model,

karena semua variabel telah memenuhi syarat yang ditentukan.

Menentukan jumlah faktor yang dapat diterima secara empirik dapat didasarkan pada *percentage of variance*, apabila memilih nilai lebih besar dari 0,5 persen, dan apabila didasarkan pada *cumulative of variance* ketentuannya adalah nilai minimum sebesar 60 persen. Adapun penjabaran hasil sebagai berikut

1. Faktor Motivasi

Nilai *Principal Component Analysis* (PCA) untuk faktor motivasi disajikan pada tabel 4.14.

Tabel 4.14 Nilai PCA pada Faktor Motivasi

No	Indikator	PCA
1	Dukungan dari atasan (X1.1)	0,691
2	Dukungan dari rekan kerja (X1.2)	0,616
3	Peraturan yang tegas (X1.3)	0,839
4	Tantangan di dalam pekerjaan (X1.4)	0,687

Sumber : Data diolah (2012)

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai PCA pada indikator faktor motivasi sudah memenuhi syarat yaitu lebih dari 0,5. Variasi total dari data yang diamati (*extraction sums of squared loadings*) pada faktor motivasi adalah

sebesar 70,813 persen lebih besar dari 60 persen. Jadi faktor motivasi dapat dimasukkan dalam model .

Nilai *Principal Component Analysis* (PCA) untuk faktor

komunikasi disajikan pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15 Nilai PCA pada Faktor Komunikasi

No	Indikator	PCA
1	Komunikasi Formal (X2.1)	0,648
2	Komunikasi Informal (X2.2)	0,542
3	Komunikasi Langsung (X2.3)	0,672
4	Komunikasi Tidak Langsung (X2.4)	0,643

Sumber : Data diolah, 2012

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai PCA pada indikator faktor komunikasi sudah memenuhi syarat yaitu lebih dari 0,5. Variasi total dari data yang diamati (*extraction sums of squared loadings*) pada faktor komunikasi adalah sebesar 62,643

persen lebih besar dari 60 persen. Jadi faktor komunikasi dapat dimasukkan dalam model.

Nilai *Principal Component Analysis* (PCA) untuk faktor lingkungan kerja fisik disajikan pada tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.16 Nilai PCA pada Faktor Lingkungan Kerja Fisik

No	Indikator	PCA
1	Ruang Kerja (X3.1)	0,636
2	Suhu Udara (X3.2)	0,806
3	Penerangan (X3.3)	0,721
4	Keamanan (X3.4)	0,588

Sumber : Data diolah (2012)

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai PCA pada indikator faktor lingkungan kerja fisik sudah memenuhi syarat yaitu lebih dari 0,5. Variasi total dari data yang diamati

(*extraction sums of squared loadings*) pada faktor motivasi adalah sebesar 68,755 persen lebih besar dari 60 persen. Jadi faktor motivasi dapat dimasukkan dalam model.

Nilai *Principal Component Analysis* (PCA) untuk faktor semangat kerja disajikan pada tabel 4.17 berikut

Tabel 4.17 Nilai PCA pada Faktor Semangat Kerja

No	Indikator	PCA
1	Disiplin (X4.1)	0,769
2	Kerjasama (X4.2)	0,646
3	Kepuasan (X4.3)	0,591
4	Partisipasi (X4.4)	0,620

Sumber : Data diolah (2012)

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai PCA pada indikator faktor semangat kerja sudah memenuhi syarat yaitu lebih dari 0,5. Variasi total dari data yang diamati (*extraction sums of squared loadings*) pada faktor motivasi adalah sebesar 65,645 persen lebih besar dari 60 persen. Jadi faktor motivasi dapat dimasukkan dalam model .

Penelitian ini menggunakan rotasi varimax, yaitu metode yang digunakan untuk penyederhanaan faktor dalam matrik memperlihatkan hubungan antara faktor variabel individual. Dengan pendekatan ini dapat meminimalkan variabel yang memiliki *factor loading* tinggi terhadap faktornya. Hasil uji menunjukkan bahwa keempat

indikator dari keempat faktor menunjukkan hasil yang sama, yaitu tidak dapat dirotasi karena hanya membentuk satu kelompok faktor (*component*), jadi dapat disimpulkan bahwa model uji berhasil mengkonfirmasi keempat indikator adalah pembentuk keempat faktor tersebut, yaitu motivasi, komunikasi, lingkungan kerja fisik dan semangat kerja.

Interpretasi faktor dapat dilakukan dengan mengelompokkan variabel-variabel yang mempunyai faktor *loading* tinggi di dalam faktor tersebut. Untuk interpretasi hasil penelitian ini, besarnya *loading* faktor yang dipakai adalah minimum yaitu 0,4. Nilai faktor *loading* yang

lebihkecil dari 0,4 akan dikeluarkan dari model.

Berikut ini dapat dilihat nilai extraction method pada faktor motivasi.

Tabel 4.18 Nilai *Extraction Method* : PCA pada Faktor Motivasi

No	Indikator	Faktor Loading
1	Dukungan dari atasan (X1.1)	0,831
2	Dukungan dari rekan kerja (X1.2)	0,785
3	Peraturan yang tegas (X1.3)	0,916
4	Tantangan di dalam pekerjaan (X1.4)	0,829

Sumber : Data diolah (2012)

1) Faktor Motivasi

Hasil pengujian nilai ekstraksi dengan metode *Principal Component Analysis* (PCA) pada faktor motivasi dapat dilihat pada tabel 4.18. Hal ini menunjukkan bahwa nilai faktor *loading* indikator terbesar dalam faktor motivasi adalah indikator peraturan yang tegas yaitu sebesar 0,916 dan nilai indikator yang terkecil adalah indikator dukungan dari rekan kerja

yaitu sebesar 0,785. Adapun penjelasan untuk masing-masing nilai faktor *loading* indikator sebagai berikut :

2. Faktor Komunikasi

Hasil pengujian nilai ekstraksi dengan metode *Principal Component Analysis* (PCA) pada faktor komunikasi dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut :

Tabel 4.19 Nilai *Extraction Method* : PCA pada Faktor Komunikasi

No	Indikator	Faktor Loading
1	Komunikasi formal (X2.1)	0,805
2	Komunikasi informal (X2.2)	0,736
3	Komunikasi langsung (X2.3)	0,820
4	Komunikasi tidak langsung (X2.4)	0,802

Sumber : Data diolah (2012)

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai faktor *loading* indikator terbesar dalam faktor komunikasi adalah indikator komunikasi langsung yaitu sebesar 0,820 terkecil adalah indikator komunikasi informal yaitu sebesar

0,736. Hasil pengujian nilai ekstraksi dengan metode *Principal Component Analysis* (PCA) pada faktor lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada tabel 4.20 sebagai berikut:

Tabel 4.20 Nilai *Extraction Method* : PCA pada Faktor Lingkungan Kerja Fisik

No	Indikator	Faktor Loading
1	Ruang Kerja (X3.1)	0,798
2	Suhu Udara (X3.2)	0,898
3	Penerangan(X3.3)	0,849
4	Keamanan (X3.4)	0,767

Sumber : Data diolah (2012)

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai faktor *loading* indikator terbesar dalam faktor lingkungan kerja fisik adalah indikator suhu udara yaitu sebesar 0,898 dan nilai indikator yang terkecil adalah indikator keamanan yaitu sebesar 0,767. Hasil pengujian nilai ekstraksi dengan

metode *Principal Component Analysis* (PCA) pada faktor semangat kerja dapat dilihat pada tabel 4.21 sebagai berikut.

Tabel 4.21 Nilai *Extraction Method* : PCA pada Faktor Semangat Kerja

No	Indikator	Faktor Loading
1	Disiplin (X4.1)	0,877
2	Kerjasama (X4.2)	0,804
3	Kepuasan(X4.3)	0,769
4	Partisipasi (X4.4)	0,788

Sumber : Data diolah, 2012.

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai faktor *loading* indikator terbesar dalam faktor semangat kerja adalah indikator disiplin yaitu sebesar 0,877 dan nilai indikator yang terkecil adalah indikator kepuasan yaitu sebesar 0,769.

Tahapan menentukan ketepatan model merupakan tahap terakhir analisis faktor, yaitu untuk mengetahui mampu tidaknya model menjelaskan

dengan baik. Fenomena data yang ada perlu diuji dengan teknik *Principal Componen Analysis* (PCA), yaitu dengan melihat jumlah residual antara korelasi yang diamati dengan korelasi yang diproduksi. Apabila nilai persentase residual semakin tinggi, berarti semakin jelek kemampuan model dalam menjelaskan fenomena yang ada. Adapun hasil pengujian penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.22 sebagai berikut :

Tabel 4.22 Ketepatan Model Pada Keempat Faktor Penelitian

No	Faktor	<i>Nonredundant</i>	Ketepatan Model (%)
1	Motivasi	5	83,0
2	Komunikasi	5	83,0
3	Lingkungan Kerja Fisik	6	100
4	Semangat Kereja	5	83,0

Data diolah, (2012).

Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui bahwa ketepatan model tertinggi ditunjukkan nilai faktor lingkungan kerja fisik yang mampu menjelaskan mengenai semangat kerja karyawan pada Hotel The Royal PitaMaha Ubud. Untuk faktor motivasi memiliki ketepatan model 83,0 persen, ini berarti bahwa faktor motivasi, faktor komunikasi, dan faktor semangat kerja hanya 83 persen mampu menjelaskan mengenai semangat kerja karyawan Hotel The Royal Pita Maha Ubud.

Untuk menentukan faktor yang berpengaruh dominan digunakan nilai *percent of variance eingevalues* tertinggi. Nilai ini diperoleh setelah memfaktorkan kembali faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja.

karyawan pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud.

Berdasarkan hasil faktor *loading* keempat faktor yang dipertimbangkan dapat diketahui bahwa faktor yang paling berpengaruh dominan pada semangat kerja karyawan Hotel The Royal Pita Maha Ubud adalah faktor semangat kerja itu sendiri dengan nilai 0,953. Berarti sekitar 95,3 persen semangat kerja menjadi dasar semangat kerja karyawan Hotel The Royal Pita Maha Ubud.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud diatas dapat disimpulkan bahwa Faktor motivasi dengan *factor loading* sebesar 0,917 dengan besar *factor loading* masing-masing indikatornya adalah indikator dukungan dari atasan sebesar 0,831, indikator dukungan dari rekan kerja sebesar 0,785, indikator peraturan yang tegas sebesar 0,916, dan indikator tantangan dalam pekerjaan sebesar 0,829. Faktor komunikasi dengan *factor loading* sebesar 0,901 dengan besar *factor loading* masing-masing indikatornya adalah indikator komunikasi formal sebesar 0,805, indikator komunikasi informal sebesar 0,716, indikator komunikasi langsung sebesar 0,820, dan indikator komunikasi tidak langsung sebesar 0,802. Faktor lingkungan kerja fisik dengan *factor loading* sebesar 0,934 dengan besar *factor loading* masing-masing indikatornya adalah indikator ruang kerja sebesar 0,798,

indikator suhu udara sebesar 0,898, indikator penerangan sebesar 0,849, dan indikator keamanan sebesar 0,767.

Dari hasil analisis faktor diatas, bahwa faktor yang paling dominan mewakili faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud adalah faktor lingkungan kerja fisik. Berdasarkan simpulan diatas, maka dapat disarankan pada pihak pengelola Hotel The Royal Pita Maha Ubud, hendaknya sangat memperhatikan penerangan dan suhu udara di lingkungan kerja, karena karyawan merasa kedua hal tersebut mempengaruhi semangat kerja. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan dapat mendorong tingkat semangat kerja karyawan.

REFERENSI

- Ahyari, Agus. 2007. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. 2009. Graha Ilmu : Yogyakarta
- Arif, Amir 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Ud Logam Jaya di Tambar Jogoroto. *Jurnal Nasional E. doc library*
- Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. 2011. Buku 1 Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, *Skripsi* dan Mekanisme Pengujian. Denpasar : FE Unud
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nawawi, Handari. 2007. *Manajemen SDM untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Nitisemito, Alex. S. 2007. *Manajemen Personalia..* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Jakarta

- Setianingsih Iis.2010 “Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi “SAF” Desa Rujon Lor Kecamatan Pujon, Malang .Jurnal eksklusif. Volume 3
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sthepen, P. Robbins . 2007. *Perilaku Organisasi* . Edisi Kedelapan, Jilid 1 & 2. Jakarta : PT. Prihalindo
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sukmawati Feriza. 2008 “pengaruh kepemimpinan Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Pertamina (persero) UPMS III Terminal (Transit Utama Balongan Indramayu”. Jurnal Eksklusif. Volume 3
- Susan J lins, Linda K. Good And Patricia Huddleston 2006. *Worker Morale in Rusia: An Exploratory Study*. William Davidson Institute Working Paper Number 816
- Stufft.And Coyne. 2009. “Aduancing Women in Leadership Journal”. Internasional Journal Ed. library
- Taufiq.2008. *Manajemern Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Nur Cahaya
- Tohardi,Ahmad .2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung :CV Mandar Maju
- Wirawan, Nata. 2008. *Statistik 2 (Statistik Inferensia) Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Denpasar : Keraras Emas.
- Wirawan. 2008. *Budaya Dan Iklim Organisasi : teori aplikasi dan penelitian* cetakan kedua. Jakarta: Salemba Empat