JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen
September 2016, Vol. 3 No.2. hal. 90 - 103

Dampak Pengelolaan Sumberdaya Manusia Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Bukit Jaya Abadi Surabaya

Oleh :

Sri Susilowati
Fak. Ekonomi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya
srisusilowati100@gmail.com

Ilya Farida
Fak. Ekonomi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya
Ilyafarida221@gmail.com

Abstrak

This research aims to know and analyze the impact human resource management in simultan and partial that influence toward employees morale of PT Bukit Jaya Abadi Surabayya. And find out the most dominan variable that influenced.The population of this research is the permanent employes which has about 95 personal there.method sampling used stastitied random sampling technical with 75 sample.Variable of this research include the variable of human resource management (X), consisting variable of selection (X_1), Development (X_2), compensation (X_3), maintance (X_4), with significant (α) 5%. Analysis model, which is used is Multiple Regression Analysis that F-tes and t-test.Based on the research results shows the F-test that human resource management (X), including of Selection (X_1), Development (X_2), Compensation (X_3), Maintance (X_4) variable in simultan that influenced toward employees morale (Y). It is proven F-count 6,148 > F-table 2,5 . while F-test, that influence the employees morale (Y) it is prove t-count -3.258 > t- tabel -1.6669 with significant 0,000.

Based on the research results shows the t-test that Selection (X_1) and Maintance (X_4) variable in partial that influenced toward employees morale (Y). It is proven, that Selection (X_1) t-count 3,258 > t-table-1,666 with significant 0,002, wile It is proven, that Maintance (X_4) variable t-count -2,786 > t-table-1,6669 with significant 0,007. Selection (X_1) is the most dominan variable that influenced toward employees morale (Y). Which contribute the whole variable on the variation employees morale is 26,01%, that is R^2=0,2601. While the rest of a big 73,99% that influenced variable other that don't exist in this research.

Keywords: *Human, Resource, Management, Employees, Morale*

PENDAHULUAN

Perkembangan suatu organisasi sangat tergantung dari kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki, karena manusia sangat diperlukan dalam menentukan program yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Perubahan lingkungan usaha yang dihadapi organisasi dimasa reformasi ini dituntut agar supaya setiap organisasi memiliki keunggulan bersaing untuk menjamin kelangsungan hidup usahanya. Hal tersebut menunjukkan bahwa betapa pentingnya kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mendukung pelayanan yang berkualitas, karena hal tersebut diperlukan pengelolaan sumberdaya manusia yang efektif, agar dapat mendorong semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya .

Menurut Hani Handoko (2004: 4) manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, integrasi dan pemeliharaan sumberdaya manusia untuk

mencapai tujuan baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Hal tersebut menekankan bahwa pengelolaan sumberdaya manusia dan keberhasilan pengelolaan sumberdaya manusia sangat ditentukan oleh kegiatan pendaya gunaan sumberdaya manusia. Menurut Flippo, Manajemen sumberdaya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Menurut Hasibuan komponen semangat kerja adalah disiplin kerja, kerjasama, prestasi kerja dan loyalitas karyawan. Agar semangat kerja dapat meningkat, maka suatu organisasi harus memiliki karyawan yang solid agar barang dan atau jasa yang dihasilkan mampu bersaing di pasar Nasional maupun internasional.

Semangat kerja karyawan akan banyak ditentukan oleh banyak faktor yang berkaitan dengan bagaimana manusia dikelola dengan baik dan benar. .Berdasarkan berbagai hal tersebut diatas, pengelolaan sumberdaya manusia harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Berdasarkan pada hal tersebut di atas, maka penelitian ini memfokuskan diri pada peningkatan semangat kerja karyawan perusahaan ditinjau dari aspek perbaikan terhadap sumberdaya manusia. Sehingga peneliti tertarik untuk mengambil judul Dampak Pengelolaan Sumberdaya Manusia terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Bukit Jaya Abadi Surabaya.

Rumusan Masalah

Permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah pengelolaan sumberdaya manusia yang meliputi: seleksi, pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan ber pengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT Bukit Jaya Abadi ?
2. Apakah pengelolaan sumberdaya manusia yang meliputi: seleksi pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan ber pengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT Bukit Jaya Abadi ?
3. Variabel pengelolaan sumberdaya manu sia mana yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan PT Bukit Jaya Abadi ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh pengelolaan sumberdaya manusia meliputi: seleksi, pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan secara simultan terha dap semangat kerja karyawan PT Bukit Jaya Abadi
2. Menganalisis pengaruh pengelolaan sumberdaya manusia yang meliputi: seleksi, pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT Bukit Jaya Abadi.
3. Menganalisis Pengelolaan sumberdaya manusia yang meliputi: seleksi, pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan PT Bukit Jaya Abadi ?

.

KAJIAN PUSTAKA

Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Berkembangnya suatu organisasi sangat tergantung pada tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu, maka pengelolaan sumberdaya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan. Seperti dinyatakan Terry (2006: 3), suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya deperlukan sumberdaya bahan baku, uang, mesin, metode, pasar, dan manusia. Menurut Noe Raymond (2004: 31) mengatakan bahwa perusahaan yang bermaksud untuk meningkatkan keunggulan bersaing harus berusaha terlebih dahulu meningkatkan semangat kerja karyawan dengan jalan mengintensifkan investasi dan pelatihan, selektif dalam pemilihan karyawan, menyesuaikan keinginan karyawan dalam melakukan monotoring terhadap kebutuhan sosial.

Menurut Amstrong (2006: 3), Pengelolaan Sumberdaya Manusia adalah pendekatan pada 4 (empat) prinsip dasar, yaitu :

1. Sumberdaya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi.
2. Keberhasilan organisasi sangat mungkin dicapai dengan sumberdaya manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan bekerja sama.
3. Kultur atau nilai perusahaan, suasana organisasi, dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik
4. Integrasi yaitu sesuatu yang menja dikan semua anggota organisasi mau bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Amstrong menyatakan (2006: 16), bahwa tujuan yang berhubungan dengan sistem sumberdaya manusia adalah:

1. Tujuan perusahaan dapat dicapai melalui sumberdaya manusia yang paling bernilai.
2. Untuk mempertinggi baik kinerja individu dan organisasi, orang diharapkan mengaturdirinya untuk mencapai kesuksesan organisasi.
3. Organisasi yang efektif merupakan prasyarat bagi perusahaan untuk menggunakan sumberdaya secara optimal ketika berusahan mencapai tujuan bisnis.
4. Kebijakan sumberdaya manusia harus mendukung budaya persahaan yang tepat atau perubahan budaya ke arah yang lebih baik , jika budaya saan ini dianggap kurang tepat.
5. Iklim organisasi yang mendukung kreatifitas individu yang memung kinkan usaha penuh semangat harus dipelihara. Hal ini menyediakan tanah yang lapang untuk promosi kerja tim, inovasi dan manajemen kualitas total.
6. Penciptaan sistem organisasi fleksibel yang responsif dan adaptif membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang tepat dalam lingkungan kom petitif.
7. Sebuah penentu fleksibilitas individu dalam jumlah jam kerja dan fungsi yang dilaksanakan.
8. Pemeliharaan dan peningkatan kemam puan tenaga kerja.

Menurut Handoko (2004: 4) Mana jemen sumberdaya manusia adalah : penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliha raan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan tujuan organisasi. Dari definisi tersebut berarti keberhasilamn dalam pengelolaan sumber daya manusia ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas pendaya gunaan sumber daya manusia. Proses penyusunan personalia dapat dipandang sebagai serangkaian kegiatan yang dilaksanakan secara terus menerus untuk menjaga pemenuhan kebutuhan organisasi dengan tenaga kerja yang tepat. Adapun proses penyusunan personalia meliputi:

1. Perencanaan sumber daya manusia yang dirancang untuk menjamin pemenuhan kebutuhan personalia organisasi.
2. Penarikan, yang berhubungan dengan rencana sumber daya manusia.
3. Seleksi, meliputi penilaian dan pemilihan diantara calon-calon personalia.
4. Pengenalan dan orientasi yang dirancang untuk membantu individu-individu yang terpilih.
5. Latihan dan pengembangan, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan perseorangan dan kelompok untuk mendorong efektifitas organisasi.
6. Penilaian pelaksanaan kerja, dilakukan dengan membandingkan antara pelaksanaan kerja perseorangan dengan standar-standar atau tujuan – tujuan yang dikembangkan untuk posisi tersebut.
7. Pemberian balas jasa atau kompensasi dan penghargaan, yang diberikan sebagai kompensasi pelaksanaan kerja dan motivasi.
8. Perencanaan dan pengembangan karier, yang meliputi: transfer, pemecatan, pemberhentian atau pensiun.

Seleksi

Seleksi adalah proseskegiatan dalam memutuskan untuk menerima atau menolak pelamar. Kunci sukses sumber daya manusia dan sukses organisasi adalah apabila pelaksanaan seleksi tepat dan profesional (Handoko 2004 : 85). Menurut Nitisemito (2005 :44) Seleksi adalah sutu kegiatan untuk dapat memilih karyawan yang paling tepat dan dalam jumlah yang tepan pula dari calon-calon yang dapat dipilihnya. Sedangkan menurut Handoko (2004 : 82), seleksi adalah pemilihan seseorang tertentu dari kelompok karyawan potensial untuk melakukan jabatan tertentu. Dari uraian diatas Seleksi berarti pemilihan tenaga kerja yang potensial dan memenuhi syarat.

Proses Seleksi

Proses seleksi merupakan langkah-langkahyang harus dilalui agar dapat diperoleh tenaga kerja yang potensial dan memenuhi persyaratan organisasi. Menurut Handoko (2004: 88), Bahwa proses seleksi pelamarekster melalui 7 (tujuh) langkah, sebagai berikut :

1. Wawancara pendahuluan
2. Tes-tes pendahuluan
3. Wawancara seleksi
4. Pemeriksaan referensi
5. Evaluasi medis
6. Wawancara atasan langsung
7. Keputusan penerimaan.

Menurut Heidjrahman (2007: 45), menyatakan bahwa metode pemilihan tenaga kerja mempunyai prosedursebagai berikut :

1. Wawancara pendahuluan
2. Pengisian formulir / balnko lamaran
3. Memeriksa referensi
4. Test psikologi
5. Wawancara
6. Persetujuan atasan langsung
7. Pemeriksaan kesehatan
8. Orientasi.

Pengembangan

Pengembangan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kinerja manajerial saat ini atau masa yang akan datang dengan cara menanamkan pengetahuan, mengubah sikap, atau meningkatkan ketrampilan. Pengem bangan dapat dikatakan sebagai pelatihan untuk tenaga manajerial.Weather & Davis (2005: 251), mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia menyiapkan individu untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya di masa datang.

Sedangkan menurut Armstrong (2006 : 211), mengatakan bahwa manfaat yang dapat diperoleh dari pengembangan sumber daya manusia adalah tersedianya tenaga-tenaga trampil yang diperlukan untuk mencapai tujuan, mempersingkat waktu belajar, sehingga karyawan baru dapat berprestasi pada tingkat seperti karyawan yang sudah berpengalaman, dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dengan demikian dalam suatu organisasi pengembangan sumber daya manusia dapat memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan.

Tjiptono dan Diana (2006: 212), mengatakan bahwapelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis, tetapi pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan yang sama yaitu pembelajaran terhadap karyawan agar menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif, dapat memecahkan masalah dengan tepat, serta menjadikan karyawan dapat bekerja secaraefektif dan efisien. Sculer dan Jackson (2005: 325), mengatakan bahwa tujuan utama dari pelatihan adalah untuk menghilangkan kekurangan, baik yang ada sekarang maupun yang akan datang, yang menyebabkan para pegawai bekerja di bawah tingkat yang diinginkan. Tjiptono dan Diana (2006: 213), mengatakan bahwa ada 5 (lima) faktor penyebab dilakukannya pelatihan, yaitu :

1. Kualitas angkatan kerja yang ada. Angkatan kerja yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki ketrampilan intelektualdasar, seperti: membaca, menulis, mendengarkan, berbicara, dan memecahkan masalah.
2. Persaingan global. Agar dapat menang di persaingan global, setiap organisasi harus meng hasilkan produk yang lebih unggul,

untuk itu diperlukan pendidikan dan pelatihan secara berkesinam bungan.

3. Perubahan yang cepat dan terus menenrus. Untuk itu di perlukan pelatihan dalam rangka memper baiki kinerja karyawan.
4. Alih Teknologi. Merupakan perpin dahan teknologi dari satu obyek ke obyek yang lainnya. Teknologi baru dibutuhkan untuk mening katkan produktivitas, kualitas, dan daya saing.
5. Perubahan keadaan demografi. Pelatihan dibutuhkan untuk melatih karyawan yang berbeda latar belakang (budaya, sosial, jenis kelamin, dll), agar mereka dapat bekerja sama secara harmonis

Metode-metode pengembangan

Menurut Handoko (2004), metode yang Umumnya digunakan untuk pengembangan karyawan adalah :

1. Metode Praktis (On the Job Training), yang meliputi : Rotasi jabatan, Latihan instruksi pekerjaan, magang dan coaching.
2. Teknik-teknik presentasi informasi dan metode simulasi (Of the Job Training), yang meliputi: Studi Kasus, Role Playing, Bisiness Game, Vestibule training, Latihan Laboratorium, dan program-program pengem bangan eksekutif.

Metode tersebut dirancang untuk mening katkan kinerja, mengurangi absensi dan perputaran tenaga kerja, serta meningkatkan semangat kerja. Pemilihan metode pengem bangan harus mempertimbangkan hal sebagai berikut :

1. Isi program yang dikehendaki
2. Kelayakan fasilitas
3. Preferensi dan kemampuan pe-serta.
4. Preferensi dan kemampuan pe-latih
5. Prinsip-prinsip belajar
6. Efektifitas biaya.

Kompensasi

Kompensasi adalahSegala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Nitisemito (2006: 90), mendefinisikan kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dinilai dengan uang dan mempunyai kencenderungan diberikan secara tetap. Menurut Martoyo (2008: 11), yang dimaksud kompensasi adalah pemberian balas jasa bagi karyawan yang langsung atau tidak langsung yang berupa uang atau bukan uang.

Menurut Dessler (2007: 85), kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai 2 (dua) komponen, yaitu pembayaran keuangan langsungdalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, serta pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi. Dengan demikian kompensasi dapat meningkatkan atau menurunkan produktifitas kerja, motivasi dan kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan kompensasi menurut Martoyo (2008: 115), adalah :

1. Kebenaran dan keadilan. Kompensasi harus diberikan sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan, dan jasa yang telah diberikan kepada organisasi.
2. Dana organisasi. Kemampuan organisasi untuk memberi kompensasi tergantung pada besarnya dana yang tersedia.
3. Serikat karyawan. Pemberian kompensasi tergantung kekuatan dari serikat karyawan yang ada.
4. Produktivitas kerja.
5. Biaya hidup. Besarnya kompensasi perlu memperhatikan kebutuhan hidup sehari-hari bagi karyawan dan keluarganya.
6. Pemerintah.Penentuan kompensasi dipengaruhi oleh besarnya upah minimum kabupaten yang ditentukan pemeritah.

Menurut Hasibuan (2006: 94), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
2. Kemampuan dan kesediaan tenaga kerja.
3. Serikat Buruh / organisasi karyawan.

4. Produktivitas kerja karyawan.
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya.
6. Biaya hidup.
7. Posisi jabatan karyawan.
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan.

Besarnya kompensasi harus selalu dikelola dengan baik oleh pimpinan perusahaan, agar pemberian kompensasi dapat mempengaruhi atau mendorong dan memberi semangat kerja pada karyawan. Setiap organisasi harus dapat menciptakan kompensasi yang paling tepat yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan organisasi secara efektif dan efisian dapat dicapai tepat pada waktunya.Program kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena kompensasi dapat memcerminkan upaya organisasi dalam mengelola dan mempertahankan sumberdaya manusia yang dimiliki.

Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah usaha untuk mempertahankan karyawan dan menjalin kerja sama yang baik. Menurut Sumarni (20010: 312), dalam melaksanakan fungsi pemeli haraan dapat disiapkan dengan program keselamatan dan kesehatan maupun pelayanan kesejahteraan. Sedangkan menurut Hasibuan (2006 : 179), menyatakan bahwa pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Supaya semangat kerja karyawan meningkat, maka pemeliharaan mutlak harus diperhatikan dan dikelola dengan baik oleh pimpinan perusahaan.

Bentuk-bentuk program pemeliharaan adalah pelayanan karyawan atau kesejahteraan karyawan dapat berupa asuransi, pensiun, pelayanan kesehatan, pemberian pinjaman, perumahan, hiburan, penyediaan transportasi, dll. Berbagai bentuk pelayanan tersebut menurut Heijrachman (2007: 267), dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu :

1. Ekonomi Karyawan
2. Program Rekreasi
3. Program Penyediaan fasilitas bagi karyawan

Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2006 : 102), menyatakan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan harapan suatu pekerjaan akan selesai lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Siswanto (2007 : 102), semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri karyawanuntuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Nitisemito (2006: 245) Tinggi rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari kondisi disiplin kerja, kerjasama, kebanggaan atau kepuasan kerja, pengabdian, dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Hasibuan (2006 : 76), mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan atau kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sehingga dapat dikatakan bahwa semangat kerja merupakan keinginan seorang pekerja untuk bekerja lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugasnya.Menurut Nitisemito (2006 : 97) Indikasi turunnya semangat kerja adalah :

1. Turunnya produktivitas kerja
2. Tingkat absensi yang tinggi
3. Tingkat turover yang tinggi
4. Tingkat kerusakan produk yang meningkat
5. Terjadi kegelisahan dimana-mana
6. Sering terjadi tuntutan
7. Pemogokan kerja.

Oleh karena pengelolaan sumberdaya manusia sangat perlu dilakukan, agar semangat kerja karyawan selalu meningkat.

Komponen Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2006: 126), komponen-komponen semangat kerja adalah sebagai berikut :

1. Disiplin

   Karyawan selalu menjalankan tugas-tuganya dan mentaati peraturan-peraturan

yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan.

2. Kerjasama
   Berarti terjadi hubungan kerja yang harmonis secara horisontal, vertikal maupun diagonal, sehingga dapat tercipta suasana kerja yang nyamam.
3. Prestasi kerja
   Kemampuan untuk mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan, baik kualitas maupun kuantitasnya. Karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, berarti karyawan mampun memanfaatkan waktu dan dapat menggunakan peralatan kerja dengan baik.
4. Loyalitas / Kesetiaan
   Karyawan yang selalu berpartisipasi pada setiap kegiatan yang dilaksanakan perusahaan, bangga terhadap perusahaannya dan merasa memilikinya.

Hubungan antara Pengelolaan sumber daya manusia dengan semangat kerja karyawan.

Pengelolaan sumberdaya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi : seleksi, pengembangan, kompensasi dan pememeliharaan. Bila seleksi dilakukan secara ketat dan profesional diharapkan akan diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan sehat, yang diharapkan memiliki semangat kerja yang tinggi. Karyawan yang secara berkala dan terus menerus dikembangkan dengan di beri pelatihan kerja yang disesuaikan dengan tuntutan pekerjaannya diharapkan akan mencintai perusahaanya yang pada akhirnya akan dapat mendorongnya untuk bekerja lebih baik dan lebih semangat .
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa bagi karyawan yang langsung atau tidak langsung yang berupa uang atau bukan uang. Besarnya kompensasi yang selalu dikelola dengan baik oleh pimpinan perusahaan akan dapat meningkatkan semangat kerja bagi karyawannya. Bentuk-bentuk program pemeliharaan adalah pelayanan karyawan atau kesejahteraan karyawan dapat berupa Asuransi, Pelayanan Kesehatan, Pemberian pinjaman, Perumahan, Rekreasi, Penyediaan Transportasi, Pensiun dll. Berbagai bentuk pelayanan tersebutapabila selalu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan, maka akan dapat meningkatkan semangat kerja.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

1. Penelitian dilakukan Abdul Fattah (2009), dengan judul " Pengaruh Beberapa Faktor Pengelolaan Sumber Daya Mananusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Industri Soda Indonesi (PERSERO). Di Surabaya. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel pengelolaaan sumberdaya manusia yang meliputi : Pengadaan, Pengembangan, kesejahteraan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT Industri Soda Indonesia di Surabaya (PERSERO). Hasi penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial beberapa faktor yang meliputi : Pengadaan, pengembangan, kesejahteraan, lingkungan kerja, dan aliran informasi berpengaruh secara significan terhadap prestasi kerja karyawan PT Industri Soda Indonesia di Surabaya (PERSERO). Koefisien Determinasi Ganda (R^2) sebesar 0,836 atau 83,6% berarti Kontribusi seluruh variabel X terhadap Y sebesar 83,6%. Secara parsial variabel yang memiliki pengaruh dominan adalah variabel kesejahteraan (X3). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (bi) paling besar yaitu 0,355 atau 35,5%, dengan probabilitas 0,000 atau 0%
2. Penelitian dilakukan Wahyudono (2007), dengan judul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Bintang Sentosa Surabaya". Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel gaya kepemimpinan yang terdiri dari : gaya kepemimpinan partisipasif, gaya kepemimpinan authoritarian, dan gaya kepemimpinan Laissez-Faire terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bintang Sentosa Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan

parsial beberapa variabel gaya kepemimpinan secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Bintang Sentosa Surabaya.Koefisien Determinasi Ganda (R^2) sebesar 0,793 atau 79,3% berarti Kontribusi seluruh variabel X terhadap Y sebesar 79,3%.Secara parsial Gaya Kepemimpinan Partisipasif (X2) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja karyawan.Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (bi) paling besar yaitu 0,613 atau 61,3%, dengan probabilitas 0,000 atau 0%

3. Penelitian dilakukan Lisa Rokhiman (2006) dengan judul Pengaruh "Penge lolaan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan PT Mertex Indonesia Mojokerto". Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi: seleksi, pelatihan dan pengem bangan, kompensasi, integrasi dan pemeliharaan terhadap prestasi kerja karyawan PT Mertex Indonesia Mojokerto dan untuk menganalisis variabel pengelolaan sumberdaya manusia yang mempunyai pengaruh paling dominan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumberdaya manusia yang meliputi: seleksi, Latihan dan pengembangan, kompensasi, integrasi dan pemeliharaan secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan tehadap prestasi kerja karyawan. Koefisien Determinasi Ganda (R^2) sebesar 0,746 atau 74,6% berarti Kontribusi seluruh variabel X terhadap Y sebesar 74,6%. Secara parsial variabel yang memiliki pengaruh dominan adalah variabel Kompensasi (X3). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (bi) paling besar yaitu 0,242% atau 24,2% dengan probabilitas 0,000atau 0%.

Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah :

1. Pengelolaan sumberdaya manusia yang meliputi: seleksi pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan mem punyai secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Bukit Jaya Abadi ?
2. Pengelolaan sumberdaya manusia yang meliputi: seleksi pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan secara parsial mempunyai pengaruh signifi kan terhadap semangat kerja karyawan PT Bukit Jaya Abadi ?
3. Kompensasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap semangat kerja karyawan PT Bukit Jaya Abadi ?

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian

Penelitian dengan judul " Pengaruh Pengelolaan Sumberdaya Manusia terhadap Semangat Kerja Karyawan" dilakukan pada PT Bukit Jaya Abadi yang berlokasi di Jl. Panjang Jiwo 58 Surabaya (60299), East jawa, Indonesia.

Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi obyek penelitian ini adalah karyawan tetap PT Bukit Jaya Abadi yang telah bekerja minimal 3 tahun. PT Bukit Jaya Abadi bergerak dalam bidang Konsultasi Solusi Enjinering, Pengadaan dan Konstruksi . Produk yang dihasilkan adalah : Infrastrutur/jembatan,Tower untuk sarana Telekomunikasi, Transmisi Line/Tower untuk Jaringan kabel listrik, Substation/infrastruktur elektrical, Power plant, Sport Center/Stadion olah Raga, dan Proyek Industri.PT Bukit Jaya Abadi memiliki 8 (Delapan) Departemen, yaitu : Sumber Daya Manusia, Pemasaran, Keuangan, Akuntansi, Pengadaan, Disain Enginering, Tennologi Informasi dan Proyek.

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Proportionate Stratified Random Sampling. Proportionate Stratified Random Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang diambil secara acak, apabila populasi memiliki unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional Sugiyono (2010: 75). Teknik sampling ini dilakukan

dengan terlebih dahulu mengklasifikasikan populasi kedalam sub-sub populasi berdasar kan karakteristik tertentu, kemudian sampel dipilih darisetiap
sub-sub populasi dengan metode acak sederhana atau metode sistematis. Menurut Sugiyono (2010:79-81),dengan taraf kesalahan 5%,darijumlah populasi 95 karyawan, maka yang diambil sebagai sampel Penelitian sebanyak 75 karyawan.

Variabel Operasional

a. Variabel terikat adalah semangat kerja karyawan (Y)
b. Variabel Bebas (X), yang terdiri dari:
   1. Seleksi (X_1)
   2. Pengembangan (X_2)
   3. Kompensasi (X_3)
   4. Pemeliharaan (X_4)

Definsi Operasional Variabel

a. Variabel terikat (Y)
   Variabel terikat dalam peneilitian ini adalah semangat kerja karyawan, meliputi: disiplin, kerjasama, prestasi kerja dan kesetiaan terhadap perusahaan.
b. Variabel bebas (X) yaitu variabel–variabel pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi: seleksi, pengem bangan, kompensasi, dan pemeliharaan.

1. Variabel seleksi (X_1), yaitu efektivitas pelaksanaan pemilihan calon karyawan
2. Variabel pengembangan (X_2) adalah kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka penigkatan pengatahuan, ketrampilan dan sikap karyawan melalui program peningkatan kualitas sumber daya karyawan secara terorganisir.
3. Variabel kompensansi (X_3) adalah balas jasa yang diterima langsung berupa uang, tambahan berupa uang.
4. Variabel pemeliharaan (X_4) adalah bentuk – bentuk program pelayanan atau program kesajahteraan.

Jenis dan Metode Pengumpulan data

Data penelitian menggunakan data primer dan sekunder. Metode Pengumpulan data dengan kuesioner dan wawancara**.**

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda (Multiple Regression Analysis) dengan persamaan :

$Y = bo + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$

Keterangan :

Y = Semangat kerja karyawan
bo = Konstanta
b_1, b_2, b_3, b_4 = Konstanta regresi variabel X_1, X_2, X_3, X_4
e = variabel kesalahan baku (error variable)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel. 1
Hasil Output Regresi Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Semangat Kerja	4,8933	,20357	75
Seleksi	4,4533	,31218	75
Pengembangan	4,5067	,40681	75
Kompensasi	4,1900	,20484	75
Pemeliharaan	4,4300	,27742	75

Sumber : SPSS 20:00

Hasil deskriptif variabel X_1 (Seleksi) dalam tabel *Descriptive Statistics* dijelaskan bahwa terdapat jumlah kasus (N) = 75 responden, rata-rata *(mean)* sebesar 4,4533, simpangan baku *(Stndat deviasi)* = 0,31218. Deskriptif variabel X_2 (Pengembangan) dalam tabel *Descriptive Statistics* dijelaskan bahwa terdapat jumlah kasus (N) = 75 responden, rata-rata *(mean)* sebesar 4,5067, simpangan baku *(Stndat deviasi)* = 0, ,40681. Deskriptif variabel X_3 (Kompensasi) dalam tabel *Descriptive Statistics* dijelaskan bahwa terdapat jumlah kasus (N) = 75 responden, rata-rata *(mean)* sebesar 4,1900, simpangan baku *(Stndat deviasi)* = 0, ,20484. Deskriptif variabel X_4 (Pemeliharaan) dalam tabel *Descriptive Statistics* dijelaskan bahwa terdapat jumlah kasus (N) = 75 responden, rata-rata *(mean)* sebesar 4,4300, simpangan baku *(Stndat deviasi)* = ,27742. Dan deskriptif variabel Y (Semangat Kerja) dalam tabel *Descriptive Statistics* dijelaskan bahwa terdapat jumlah kasus (N) = 75 responden,

rata-rata *(mean)* sebesar 4,8933, simpangan baku *(Stndat deviasi)* = 0, 20357.

Tabel 2.
Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,817	,600		11,364	,000
	Seleksi	-,238	,073	-,365	-3,258	,002
	Pengembangan	,013	,052	,026	,253	,801
	Kompensasi	,009	,109	,009	,078	,938
	Pemeliharaan	-,217	,078	-,295	-2,786	,007

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : SPSS 20

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4 + e$

$Y= 6,817 - 0,238\ X_1 + 0,013\ X_2 + 0,009X_3 - 0,217\ X_4$

Hasil uji dari *Coeffiens*, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai variabel dependen (Y) Semangat Kerja dapat dilihat dari nilai konstantanya sebesar 6,817, dengan catatan jika variabel independen yang terdiri dari variabel X_1 (Seleksi), X_2 (Pengembangan), X_3 (Kompensasi), X_4 (Pemeliharaan) bernilai konstan (tetap), maka diperoleh nilai semangat kerja karyawan sebesar 6,817 satuan.
2. Pada variabel seleksi dikemukakan nilai koefisien sebesar -0,238 maka perubahan variabel X_1 (Seleksi) , sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan yang negatif pada nilai semangat kerja karyawan sebesar -0,238 satuan, dimana asumsinya variabel X_2 (Pengembangan), X_3 (Kompensasi), X_4 (Pemeliharaan) besarnya tetap. Dengan demikian variabel X_1 (Seleksi), yang bernilai negatif akan mempengaruhi berkurangnya nilai semangat kerja karyawan sebesar -0,238. Namun sebaliknya jika tejadi penurunan satu satuan variabel pekerjaan akan menambah nilai semangat kerja karyawan sebesar -0,238 satuan.
3. Pada variabel pengembangan dikemuka kan nilai koefisien sebesar 0,013 maka perubahan variabel X_2 (pengembangan) sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai semangat kerja karyawan sebesar 0,013 satuan, dimana asumsinya variabel X_1 (seleksi), X_3 (kompensasi), X_4 (Pemeli haraan) besarnya tetap. Dengan demikian variabel X_2 (pengembangan) yang bernilai positif akan mempengaruhi bertambahnya nilai semangat kerja karyawan sebesar 0,013 satuan. Namun sebaliknya jika terjadi penurunan satu satuan variabel pengembangan akan mengurangi nilai semangat kerja karyawan sebesar 0,013 satuan.
4. Pada variabel kompensasi dikemukakan nilai koefisien sebesar 0,009 maka perubahan variabel X_3 (Kompensasi) sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai semangat kerja karyawan sebesar 0,009 satuan, dimana asumsinya variabel X_1 (seleksi), X_2 (Pengembangan), X_4 (Pemeliharaan) besar nya tetap. Dengan demikian variabel X_3 (Kompensasi) yang bernilai positif akan mempengaruhi bertambahnya nilai semangat kerja karyawan sebesar 0,009 satuan. Namun sebaliknya jika terjadi penurunan satu satuan variabel pengembangan akan mengurangi nilai semangat kerja karyawan sebesar 0,009 satuan.
5. Pada variabel pemeliharaan dikemukakan nilai koefisien sebesar -0,217 maka perubahan variabel X_4 (Pemeliharaan) , sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan yang negatif pada nilai semangat kerja karyawan sebesar 0,217 satuan, dimana asumsinya variabel X_1 (Seleksi), X_2 (Pengembangan), X_3 (Kompensasi), besarnya tetap. Dengan demikian variabel X_4 (Pemeliharaan), yang bernilai negatif akan mempengaruhi berkurangnya nilai semangat kerja karyawan sebesar -0,217. Namun sebaliknya jika tejadi penurunan satu satuan variabel pekerjaan akan menambah nilai semangat kerja karyawan sebesar -0,217 satuan.

Tabel 3.
Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary[b]

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	,510[a]	,260	,218	,18006	,260	6,148	4	70	,000

a. Predictors: (Constant), Pemeliharaan, Kompensasi, Pengembangan, Seleksi
b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber :SPSS 20

Hasil dari tabel Model Summary[b] (koefisien determinasi berganda) dengan bantuan *software SPSS 20.00*. Pada tabel diatas ditampilkan nilai R = 0,510[a] dan koefisien determinasi (R_{Square}) sebesar 0, ,260 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau 0,510 X 0,510 = 0,2601). Hal ini menunjukkan pengetian bahwa semanagt kerja (Y) dipengaruhi sebesar 26,01% oleh variabel X_1 (Seleksi),X_2 (Pengembangan), X_3 (Kompensasi) , X_4 (Pemeliharaan), sedangkan sisanya (100% -, 26,01% = 73,99%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.
Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,797	4	,199	6,148	,000[b]
	Residual	2,269	70	,032		
	Total	3,067	74			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
b. Predictors: (Constant), Pemeliharaan, Kompensasi, Pengembangan, Seleksi

Sumber : SPSS 20

Dari tabel di atas dapat dilihat gambaran tentang F_{Hitung} sebesar 6,148 sedangkan F_{Tabel} sebesar 2,50, angka tersebut diperoleh dari tabel F dengan nilai v_1 sebesar 4 sebagai residual dan v_2 sebesar 70 sebagai df (derajat kebebasan) dengan taraf kesalahan 0,05 (5%), mengingat nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ (6,148 > 2,50) maka secara simultan seluruh variabel bebas (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan pada perbandingan nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ untuk menentukan Ha ditolak atau diterima adalah sebagai berikut :

Jika $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ berarti Ha diterima dan Ho ditolak

Jika $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ berarti Ha ditolak dan Ho diterima

Maka dalam penelitian ini dapat diperoleh bahwa nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ (6,148>2,50) dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak dengan signifikasi 0,000 berarti pada taraf nyata (α) 0,05 hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima atau terbukti kebenarannya.

Tabel 5.
Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikasi	Correlation	Keterangan
X_1 (seleksi)	-3,258	-1.66691	0,002	-0,420	signifikan
X_2 (pengembangan)	0,253	1,66691	0,801	0,041	Tidak Signifikan
X_3 (kompensasi)	0,078	1,66691	0,938	-0,091	Tidak Signifikan
X_4 (pemeliharaan)	-2,786	-1,66691	0,007	-0,361	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah

Dari tabel diatas dapat diperoleh gambaran bahwa :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (Seleksi) = -3,258 sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% diperoleh hasil sebesar -1.66691 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya bahwa variabel X_1 (Seleksi) adalah signifikan terhadap variabel Y. Dan nilai *corelation partial* variable X_1 (Seleksi) bisa menjelaskan variabel semangat kerja sebesar -42% dengan signifikansi 0,002 atau 0,2%.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (Pengembangan) = 0,253 sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% diperoleh hasil sebesar 1.66691 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang artinya bahwa variabel X_2 (Pengembangan) adalah tidak signifikan terhadap variabel Y. Dan nilai *corelation partial* variable X_1 (Seleksi) bisa menjelaskan variabel semangat kerja sebesar 4,1% dengan signifikansi 0,801 atau 80,1%.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel X_3 (Kompensasi) = 0,078 sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% diperoleh hasil sebesar 1.66691 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang artinya bahwa variabel X_3

(Kompensasi) adalah tidak signifikan terhadap variabel Y. Dan nilai *corelation partial* variable X_3 (Kompensasi) bisa menjelaskan variabel semangat kerja sebesar -9,1% dengan signifikansi 0,938 atau 93,8%.

4. Nilai t_{hitung} untuk variabel X_4 (Pemeliharaan) = -2,786 sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% diperoleh hasil sebesar -1.66691 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya bahwa variabel X_4 (Pemeliharaan) adalah signifikan terhadap variabel Y. Dan nilai *corelation partial* variable X_4 (Pemeliharaan) bisa menjelaskan variabel semangat kerja sebesar -36,1% dengan signifikansi 0,007 atau 0,7%.

Dari penelitian diatas dapat diketahui bahwa variabel seleksi yang paling dominan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bukit Jaya Abadi Surabaya karena nilai T_{Hitung} nya yang paling tinggi sebesar -3,258 dengan signifikansi 0,002 atau 0.2%. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini tidak terbukti kebenarannya.

Interprestasi

Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien determinasi ganda R Square (R^2) sebesar 0,658 hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas X_1 (Seleksi),X_2 (Pengembangan), X_3 (Kompensasi) , X_4 (Pemeliharaan) untuk menjelaskan variasi-variasi pada variabel terikat (Y) Semangat kerja karyawan sebesar 26,01%.

Dari hasil penelitian ini secara simultan variabel bebas yang terdiri dari variabel X_1 (Seleksi),X_2 (Pengembangan), X_3 (Kompen sasi), X_4 (Pemeliharaan) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Bukit Jaya Abadi Surabaya. Hal ini dapat terbukti dari perhitungan Uji F_{Hitung} 6,148 > F_{Tabel} 2,50 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,000 atau 0% sehingga H_a diterima.

Secara parsial pengaruh variabel X_1 (Seleksi) dengan T_{Hitung} sebesar -3,258 >T_{Tabel} -1.66691 berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bukit Jaya Abadi Surabaya.

Secara parsial pengaruh variabel X_2 (Pengembangan) dengan T_{Hitung} sebesar 0,253 < T_{Tabel} 1.66691 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bukit Jaya Abadi Surabaya.

Secara parsial pengaruh variabel X_3 (Kompensasi) dengan T_{Hitung} sebesar 0,078 < T_{Tabel} -1.66691 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bukit Jaya Abadi Surabaya.

Secara parsial pengaruh variabel X_4 (Pemeliharaan) dengan T_{Hitung} sebesar -2,786 > T_{Tabel} -1.66691 berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bukit Jaya Abadi Surabaya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat di simpulkan, sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama terbukti kebenarannya, bahwa secara simultan Pengelolaan Sumberdaya Manusia, yang meliputi : Seleksi (X_1), Pengembangan (X_2), Kompensasi (X_3), Pemeliharaan (X_4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini diketahui dari hasil analisis uji F menunjukkan bahwa , variasi-variasi pada variabel terikat (Y) Semangat kerja karyawan, F_{Hitung} lebih besar dari F_{Tabel} (6,148 > 2,50), dengan tingkat signifikansi 0,000 atau 0%.
2. Hipotesis Kedua tidak terbukti kebenarannya, bahwa secara parsial Pengelolaan Sumberdaya Manusia, yang meliputi : Seleksi (X_1), Pengembangan (X_2), Kompensasi (X_3), Pemeliharaan (X_4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari hasil analisis Uji t sebagai berikut :
   a. Secara parsial variabel seleksi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, t hitung lebih besar dari t tabel (t_{Hitung} -3,258 > t_{Tabel} -1.6669), dengan tingkat signifikasi 0,002.
   b. Secara parsial variabel Pengembangan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, t

hitung lebih kecil dari t tabel (t_{Hitung} 0,253 < t_{Tabel} 1.6669).

c. Secara parsial variabel Kompensasi (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan, t hitung lebih kecil dari t tabel (t_{Hitung} 0,078 < t_{Tabel} -1.6669).
d. Secara parsial variabel Pemeliharaan (X_4) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, t hitung lebih besar dari t tabel (t_{Hitung} -2,786 > t_{Tabel} -1.6669) dengan tingkat signifikasi 0,007.

3. Hipotesis ketiga yang menyatakan kompen sasi mempunyai pengaruh yang domi nan terhadap semangat kerja karyawan adalah tidak terbukti kebenarannya.

Saran

Saran yang dapat diberikan kepada manajemen PT. Bukit Jaya Abadi Surabaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam pengelolaan sumberdaya manusia adalah :

a. Dari analisis data dan hasil kesimpulan diatas bahwa variabel seleksi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap semangat kerja karyawan, dengan demikian pihak perusahaan perlu memperhatikan dalam menyeleksi calon karyawan, karena seleksi merupakan kunci sukses manajemen personalia dan bahkan sukses organisasi.
b. Agar pengelolaan sumberdaya manusia dapat dirasakan oleh para karyawan, sehingga mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka yang harus dilakukan oleh PT. Bukit Jaya Abadi Surabaya adalah dengan meningkatkan variabel-variabel pengelolaan sumber daya manusia yang lain seperti : variabel pengembangan, Kompensasi, Pemeliharaan. Selain itu ada juga dampak pengelolaan sumberdaya manusia seperti perencanaan karier dan lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, Michael, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* **;** Alih Bahasa : Sofyan Ahmad & Haryanto, Elex Media Komputindo, Jakarta.

Dessler, Gary, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* **;** Alih Bahasa : Benyamin Molan & Triana Iskandarsyah, Penhalindo, Jakarta.

Fattah Abdul, 2009. Pengaruh Beberapa Faktor Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Industry Soda Indonesia (Persero) di Surabaya, *Tesis*, Program Pasca Sarjana Universitaas Airlangga, Surabaya.

Flippo, Edwin B., 2004. *Manajemen Personalia***,** Terjemah Moch. Mas' ud Erlangga, Jakarta.

Handoko, T. Hani, 2004. *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.

Hasibun SP, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan***,** Gunung Agung, Jakarta.

Johnston, WB, 2007. Global Workface 2000, *The New World Labour Market*, : Harvard Business Review : Historical Economic Global, New York.

Martoyo, Susilo, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia***,** BPFE, Yogyakarta.

Nitisemito, Alex S, 2006. *Manajemen Personalia***,** Ghalia Indonesia, Jakarta.

Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, 2004. *Human Resource Management***,** Irwin, USA.

Ranu Pandoyo, Heidjrachman dan Suad husnan , 2007. *Manajemen Personalia***,** BPFE, Yogyakarta.

Rokhimani, Lisa 2006. Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Mertex Indonesia Mojokerto**,** **Tesis**, Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.

Schuler, Randall and Susan E, Jackson, 2005. *Human Resource Management*, West Publishing Company, New Jersey.

Soekidjo Notoatmodjo, 2005, *Pengembangan Sumber Daya Manusia***,** Cetakan Ketiga, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.

Soeprihanto, 2006. *Penilitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan,* BPFE, Yogyakarta.

Sugiyanto, 2010. *Metode Penelitian Bisnis,* Alfabeta, Bandung.

Sumarni, Murti, 2010. *Pengantar Bisnis***,** Liberty, Yogyakarta

Swasto, Bambang, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, FIA Universitas Brawijaya Malang.

Syarif Rusli, 2007. *Teknik Manajemen Latihan dan Pengembangan*, Ghalia, Jakarta.

Terry George, 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen,* Terjemahan, Bumi Aksara, Jakarta.

Tjiptono, Fandy, dan Anastasia Diana, 2006. *Total Quality Management***,** Andi Offset, Yogyakarta.

Wahyudono, 2007. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Bintang Sentosa Surabaya,* Universitas Dr. Soetomo surabaya.

Werther, Jr, William B. and Keith Davis 2005. *Human Resource and Personnel Management,* International Edition, Mc Graw – Hill Book Co, Singapore