

PENGARUH PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA RESTORAN TEPI SAWAH, GIANYAR

Putri Anggreni

Fakultas Ekonomi, Universitas Mahendradatta

email: gekcay@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis tentang pengaruh pendidikan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar. Hasil analisis korelasi menunjukkan hasil korelasi simultan $r = 0,74$. Ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara pendidikan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi sebesar 54,76%, artinya pengaruh pendidikan dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap semangat kerja karyawan adalah sebesar 54,76%. Sisanya sebesar 45,24% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu seperti pemberian kompensasi, motivasi, pelatihan, dan faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil perhitungan t_{1-test} diperoleh t_{hitung} sebesar 12,4 dan t_{tabel} sebesar 1,669 sehingga $t_{1-hitung} > t_{tabel}$ berarti pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan hasil perhitungan t_{2-test} diperoleh t_{hitung} sebesar 11,4 dan t_{tabel} sebesar 1,669 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sesuai hasil perhitungan F-hitung diperoleh F-hitung 17,55 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,32 berada pada daerah penolakan H_0 , maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, berarti memang benar ada hubungan yang positif dan nyata (signifikan) antara pendidikan dan lingkungan kerja fisik secara simultan dengan semangat kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar.

Kata Kunci: pendidikan, lingkungan kerja fisik, semangat kerja karyawan.

Abstract: The Research wants to analyse about the influence of education and physical work environment to employees spirit activity at Tepi Sawah Restaurant, Gianyar. The result of analysis of coreelation shows result of correlation is simultan $r = 0,74$. This means there are strong relation between education and work physical environment to employees spirit activity. Pursuant to calculation of determinasi coefficient equal to 54,76%, its meaning influence of education and environment work physical by simultan to employees spirit activity is equal to 54,76%. The rest equal to 45,24% influenced by other factor that is like giving of compensation, motivate, training, and other factor which don't be discussed in this research. Result of calculation of t1-test obtained by t-hitung equal to 12,4 and t1tabel equal to 1,669 so that t1-hitung > t-tabel meaning education have an effect on significant to Employees Spirit Activity and result calculation of t2-test obtained t-hitung equal to 11,4 and t-tabel 1,669 so that thitung > t-tabel meaning environment work physical have an effect on significant to employees spirit activity. According to result of calculation of F-Hitung obtained F-Hitung 17,55 bigger than F-Tabel equal to 3,32 residing in at area deduction of H_0 , hence H_0 refused or H_1 accepted, meaning it is true really there is relation which are positive and reality significant between education and work physical environment by simultan hotly work employees at Tepi Sawah Restaurant, Gianyar.

Keywords: education, physical work environment, employees spirit.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan pada umumnya memiliki suatu tujuan yang jelas, baik itu tujuan jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Tujuan tersebut biasanya berorientasi pada perolehan pendapatan atau laba yang sebesar-besarnya

dan berusaha mempertahankan eksistensi perusahaan tersebut. Untuk mewujudkan tujuan tersebut perusahaan memanfaatkan berbagai faktor produksi yang dimilikinya, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, modal dan kemampuan (*skill*). Pemanfaatan berbagai faktor produksi

tersebut dilakukan dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan perusahaan yang dikenal dengan fungsi-fungsi perusahaan yang meliputi operasi, pemasaran, sumber daya manusia dan keuangan. Dalam menjalankan fungsi tersebut didasarkan pada fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Salah satu faktor produksi yang merupakan aset terpenting yang mutlak harus dimiliki oleh perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Utama (2001:2), SDM adalah harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan perusahaan.

Agar tercapainya semangat kerja karyawan maka pihak perusahaan perlu memberikan dorongan sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Untuk itu, pihak manajemen dalam hal ini adalah personalia harus memberikan perhatian sehingga keserasian dan hubungan yang harmonis akan terlihat dalam perusahaan. Selain faktor pendidikan, faktor lain yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja fisik. Tohardi (2000:136) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja fisik walaupun diyakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan kinerja, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan semangat kerja". Lebih lanjut Tohardi (2002:137) menyatakan bahwa "yang termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan, gangguan dalam ruang kerja (*noisy*), keadaan udara (kelembaban, temperatur, sirkulasi udara), warna, kebersihan dan musik".

Pendidikan dan lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena tingkat pendidikan akan mempengaruhi kemampuan para karyawan dalam bekerja, misalnya tingkat pendidikan karyawan rendah maka kinerja karyawan juga dapat dikatakan rendah karena kurangnya kemampuan serta tingkat intelegensial terhadap suatu permasalahan kurang. Jadi dapat dikatakan tingkat pendidikan berbanding lurus dengan kinerja yang dihasilkan karyawan. Serta tingkat pendidikan merupakan suatu faktor motivasi guna menyemangati para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik atau menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal tersebut dikarenakan para karyawan memiliki potensi yang lebih serta dapat mencapai jenjang karier yang tinggi dengan pendidikan yang telah dimilikinya. Karena semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi jenjang karier yang diperoleh.

Lingkungan kerja fisik sangat menentukan kenyamanan kerja karena semakin baik lingkungan tempat kerja akan meningkatkan kenyamanan kerja para karyawan. Jika karyawan sudah merasakan kenyamanan maka karyawan akan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya atau tugas yang sudah diberikan kepadanya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar karena dengan lingkungan kerja yang nyaman maka bukan hanya karyawan atau staff yang akan merasakan kenyamanannya melainkan para pelanggan yang datang maka akan merasakan keindahan tempat tersebut serta akan datang kembali untuk berbelanja.

Penilaian mengenai semangat kerja karyawan pegawai pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar dapat diukur dari tingkat absensi karyawan. Adapun tingkat absensi dari karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar tahun 2016 dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Daftar Absensi Kerja Karyawan pada Restoran Tepi Sawah
Tahun 2016

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari)	Tingkat Absensi (%)
1	2	3	4	5	$6=5/4 \times 100\%$
Januari	50	27	884	38	2,81
Februari	50	24	748	42	3,50
Maret	50	27	782	40	2,96
April	50	25	816	38	3,04
Mei	50	27	850	39	2,89
Juni	50	26	850	42	3,23
Juli	50	26	816	46	3,54
Agustus	50	27	884	46	3,41
September	50	25	748	47	3,76
Oktober	50	27	850	48	3,56
Nopember	50	26	884	44	3,38
Desember	50	26	816	36	2,77
Jumlah					38,85
Rata-Rata					3,24

Sumber: Restoran Tepi Sawah, Gianyar (2017)

Dari Tabel 1 dapatlah dikatakan bahwa meskipun hari kerja telah ditetapkan sedemikian rupa namun tidak semua hari kerja tersebut dapat dihadiri oleh karyawan, hal ini terbukti dari adanya absensi rata-rata sebesar 3,24%. Dengan demikian jumlah absensi tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Restoran Tepi Sawah, Gianyar yaitu maksimal 3%, sehingga dapat dikatakan bahwa semangat kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar tidak memuaskan.

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara pendidikan terhadap semangat kerja karyawan pada Restoran, Gianyar; 2) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar; (3) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara pendidikan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat

kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Yuniarsih (2008:1) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Menurut Dessler (2003:5) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Menurut Mondy (2008:4) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi yang disebutkan di atas dapat ditarik suatu kesimpulan tentang pengertian daripada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses perencanaan, pengaturan, kepemimpinan serta pengendalian dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan perusahaan

Untuk lebih jelasnya ada beberapa ahli mempunyai pendapat yang berbeda-beda mengenai pengertian pendidikan dan pelatihan. Akan tetapi disini pada prinsipnya dari semua pendapat tersebut mempunyai tujuan yang sama, hanya saja cara penyampaian yang berbeda-beda.

Menurut Notoatmodjo (2003:28) menyatakan bahwa “Pendidikan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia”.

Menurut Flippo dikutip oleh Hasibuan (2007:112), menyatakan bahwa “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Pelatihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu”.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:77) menyatakan bahwa “Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai keinginan dan perusahaan”.

Menurut Ruky (2006:231) menyatakan bahwa “Program pendidikan lebih menekankan pada pemberian pengetahuan (*knowledges*) yaitu yang seorang harus tahu, baik yang baru atau dalam usaha memperkaya perbendaharaan pengetahuan dan wawasannya”.

Dari pendapat diatas dapatlah disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan seseorang untuk memperkaya perbendaharaan pengetahuan dan wawasan baik teori maupun praktek. Masalah lingkungan kerja fisik merupakan salah satu hal yang sangat penting. Hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran operasi perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh agar karyawan dapat juga melaksanakan tugasnya adalah memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap para karyawan dan jalannya operasi perusahaan, sehingga dengan demikian baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tentu akan dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan begitu pula sebaliknya kerja yang buruk akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan ikut menurun.

Menurut Nitisemito (2000:183) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya: kebersihan, musik dan lain-lain”.

Menurut Swastha (2002:26) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan faktor-faktor ekstern maupun intern yang dapat mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya”.

Menurut Manullang (2000:12) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan bekerja. Peralatan-peralatan yang baik dan perlindungan terhadap para bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan keberhasilan, bukan saja menambah kegairahan kerja tetapi pula akan meningkatkan efisiensi”.

Berdasarkan ketiga pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan dari faktor intern dan ekstern yang mempengaruhi karyawan di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Nitisemito (2000:130) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan-kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang diharapkan.

Menurut Moekijat (1999:130) menyatakan bahwa “Untuk kelompok pekerja, penggunaan yang sudah lazim menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Apabila pekerja-pekerja nampaknya merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas kelompok serta ramah-tamah satu sama lainnya, maka mereka dikatakan mempunyai semangat yang tinggi dan baik. Apabila mereka nampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah ini dikatakan sebagai bukti adanya semangat kerja yang rendah atau tidak baik.

Menurut Tohardi (2002:429) menyatakan bahwa “Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.

Berdasarkan ketiga pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong mereka untuk bekerjasama, bekerja lebih giat di dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya serta memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pokok masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat disampaikan pada penelitian ini adalah: 1) Ada pengaruh secara parsial antara pendidikan terhadap semangat kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar; 2) Ada pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar; 3) Ada pengaruh secara simultan antara pendidikan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar.

METODE PENELITIAN

Pendidikan merupakan variabel bebas (X_1) yang merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan intelektual, kepribadian, perilaku, teori dan pengetahuan kerja karyawan Restoran Tepi Sawah, Gianyar termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan dalam memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Adapun Pengukuran dan dimensi pendidikan yaitu faktor perubahan internal perusahaan dan faktor perubahan eksternal perusahaan.

Lingkungan kerja fisik merupakan variabel bebas (X_2) dalam penelitian ini yang merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan Restoran Tepi Sawah, Gianyar yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan. Lingkungan yang dimaksud dalam lingkungan kerja fisik ini adalah ruangan, penerangan, gangguan dalam ruangan kerja (*noisy*), keadaan udara, warna, kebersihan dan musik.

Semangat kerja karyawan merupakan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yang merupakan sikap mental dari karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar yang diukur berdasarkan tingkat absensi, kerjasama, kepuasan, dan disiplin kerja.

Tabel 2. Dimensi Dan Pengukuran Variabel Pendidikan

Variabel	Dimensi (Pendidikan)	Indikator	Skala Interval	Item
Pendidikan (X ₁)	1. Faktor Perubahan Internal Perusahaan	- Perubahan produk dan Jasa	1-5	1,2
		- Perubahan pemanfaatan teknologi	1-5	3,4
		- Perubahan karyawan	1-5	5
		- Perubahan pengembangan organisasi	1-5	6
	2. Faktor Perubahan Eksternal Perusahaan	- Perkembangan dan perubahan ekonomi	1-5	7-8
		- Kebujaksanaan Pemerintah	1-5	9
		- Makin Ketatnya Persaingan	1-5	10

Sumber: Gorda (2004:124)

Tabel 3. Dimensi Dan Pengukuran Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Variabel	Dimensi (Lingkungan Kerja Fisik)	Indikator	Skala Pengukuran	Item
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	1. Ruangan	- Kondisi ruangan tempat kerja didesain dengan baik	1-5	1
	2. Disiplin Korektif	- lampu yang digunakan mampu memberikan penerangan dalam bekerja	1-5	2
	3. Gangguan Dalam Ruangan Kerja	- Keributan dalam lingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi para karyawan	1-5	3
	4. Keadaan Udara	- Sirkulasi udara serta suhu udara pada tempat kerja	1-5	4-5
	5. Warna	- Warna tembok tempat bekerja sesuai dengan konsep perusahaan	1-5	6-7
	6. Kebersihan	- Lingkungan tempat kerja yang bersih	1-5	8-9
	7. Musik	- Musik dapat memberikan nuansa santai dalam bekerja	1-5	10

Sumber: Tohardi (2002:137)

Tabel 4. Dimensi Dan Pengukuran Variabel Semangat Kerja Karyawan

Variabel	Dimensi (Semangat Kerja Karyawan)	Indikator	Skala Pengukuran	Item
Semangat Kerja Karyawan (Y)	1. Absensi	- Karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu.	1-5	1
		- Karyawan sering membolos dari pekerjaan.	1-5	2
	2. Kerjasama	- Karyawan selalu melakukan kerjasama dengan teman sekerja.	1-5	3
		- Para karyawan saling membantu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam perusahaan.	1-5	4
		- Karyawan aktif dalam segala kegiatan perusahaan.	1-5	5
		- Karyawan selalu diberikan insentif oleh perusahaan.	1-5	6
	3. Kepuasan	- Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.	1-5	7
		- Pendidikan yang tinggi dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.	1-5	8
		- Karyawan patuh pada peraturan perusahaan.	1-5	9
	4. Disiplin	- Karyawan patuh pada perintah atasan.	1-5	10

Sumber: Gondokusumo (1995:94)

Populasi dalam penelitian berjumlah 24 orang karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar. Karena populasinya relatif kecil, maka semua populasi digunakan sebagai sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus).

Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu: 1) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan yang disebarikan kepada responden untuk dimintai keterangan terhadap sesuatu yang menjadi masalah dalam penelitian ini; 2) Wawancara adalah dengan melakukan tanya jawab langsung dengan pimpinan dan karyawan yang ada di Restoran Tepi Sawah, Gianyar seperti wawancara mengenai semangat

kerja karyawan; 3) Teknik dokumentasi dipergunakan untuk mengumpulkan data yang berupa catatan-catatan yang ada di Restoran Tepi Sawah, Gianyar, yaitu seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan jumlah karyawan.

Teknik analisis yang digunakan untuk memperjelas dan menerangkan analisis kuantitatif yaitu berupa informasi-informasi, teori-teori, dan uraian yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini sehingga nantinya akan menunjang kesimpulan yang dihasilkan dalam penelitian ini. Yang termasuk analisis kualitatif pada penelitian ini adalah gambaran umum mengenai perusahaan, serta pemaparan teori yang relevan terhadap permasalahan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi dipergunakan untuk mengetahui perubahan variabel kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel pelatihan (X_1) dan variabel kepuasan kerja (X_2) secara simultan.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Semangat Kerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

b_1 = Koefisien regresi dari X_1

b_2 = Koefisien regresi dari X_2

X_1 = Pendidikan

X_2 = Lingkungan Kerja Fisik

Diketahui bahwa:

$$\begin{aligned}\sum x_1^2 &= 293,5 \\ \sum x_2^2 &= 529,875 \\ \sum y^2 &= 632 \\ \sum x_1y &= 231 \\ \sum x_2y &= 355,5 \\ \sum x_1x_2 &= 87,25\end{aligned}$$

Maka:

$$\begin{aligned}b_1 &= \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1y) - (\sum x_2y)(\sum x_1x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2} \\ &= \frac{(529,875)(231) - (355,5)(87,25)}{(293,5)(529,875) - (87,25)^2} \\ &= \frac{122401,13 - 31017,375}{155518,31 - 7612,56} \\ &= \frac{91383,755}{147905,75} \\ &= 0,6178513\end{aligned}$$

$$b_1 = 0,62 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\begin{aligned}b_2 &= \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2y) - (\sum x_1y)(\sum x_1x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2} \\ &= \frac{(293,5)(355,5) - (231)(87,25)}{(293,5)(529,875) - (87,25)^2} \\ &= \frac{104339,25 - 20154,75}{155518,31 - 7612,56} \\ &= \frac{84184,5}{147905,75} \\ &= 0,5691767\end{aligned}$$

$$b_2 = 0,57 \text{ (dibulatkan)}$$

$$a = \bar{Y} - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2$$

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\ &= \frac{1224}{32} \\ &= 38,25\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{X}_1 &= \frac{\sum X_1}{n} \\ &= \frac{1172}{32} \\ &= 36,625 \\ &= 36,62 \text{ (dibulatkan)}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{X}_2 &= \frac{\sum X_2}{n} \\ &= \frac{1182}{32} \\ &= 36,9375 \\ &= 36,94 \text{ (dibulatkan)}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}a &= \bar{Y} - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2 \\ &= 38,25 - (0,62)(36,62) - (0,57)(36,94) \\ &= 38,25 - 22,70 - 21,06 \\ &= -5,51\end{aligned}$$

Perhitungan:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ maka di peroleh persamaan regresi yaitu $Y = -5,51 + 0,62X_1 + 0,57X_2$ yang berarti terdapat pola pengaruh positif variabel bebas pendidikan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap variabel terikat semangat kerja karyawan (Y). Apabila variabel bebas pendidikan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) masing-masing besarnya sama dengan 0 (nol), maka semangat kerja karyawan (Y) adalah sebesar konstanta (a) yaitu -5,51 satuan.

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan variabel tergantung dengan variabel bebas secara simultan dengan rumus yaitu sebagai berikut:

$$r_{y_{1,2}} = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}}$$

Dimana :

$X_1 Y$ = Koefisien korelasi X_1 dan Y

$X_2 Y$ = Koefisien korelasi X_2 dan Y

b_1 = Koefisien garis variabel bebas (Pelatihan)

b_2 = Koefisien garis variabel bebas (Kepuasan kerja)

Y = Variabel terikat (Kinerja karyawan)

Diketahui bahwa:

$$\begin{aligned}\sum x_1 y &= 231 \\ \sum x_2 y &= 355,5 \\ b_1 &= 0,62 \\ b_2 &= 0,57 \\ \sum y^2 &= 632\end{aligned}$$

Maka perhitungannya:

$$\begin{aligned}r_{y_{1,2}} &= \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}} \\ &= \sqrt{\frac{(0,62)(231) + (0,57)(355,5)}{(632)}} \\ &= \sqrt{\frac{143,22 + 202,635}{632}} \\ &= \sqrt{\frac{345,855}{632}} \\ &= \sqrt{0,5472389} \\ &= 0,739756 \\ &= 0,74 \text{ (dibulatkan)}\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan analisis korelasi di atas, maka diperoleh hasil korelasi simultan $r = 0,74$. Ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara pendidikan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar karena angka 0,74 berada diantara 0,60 dan 0,799.

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel yang diteliti, yaitu antara pendidikan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara simultan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Rumus untuk menentukan besarnya koefisien determinasi (D) adalah:

$$D = r^2 \cdot 100\%$$

Dimana :

D = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Diketahui bahwa:

$$r^2 = 0,74$$

Maka Perhitungannya:

$$D = r^2 \cdot 100\%$$

$$D = (0,74)^2 \cdot 100\%$$

$$D = 0,5476 \cdot 100\%$$

$$D = 54,76\%$$

Koefisien determinasi sebesar 54,76%, artinya pengaruh pendidikan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara simultan terhadap semangat kerja karyawan (Y) adalah sebesar 54,76%. Sisanya sebesar $(100\% - 54,76\% = 45,24\%)$ dipengaruhi oleh faktor lain yaitu seperti pemberian kompensasi, motivasi, pelatihan, dan faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Analisis T_{test} (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak digunakan dengan rumus:

$$t = \frac{b}{Sb}$$

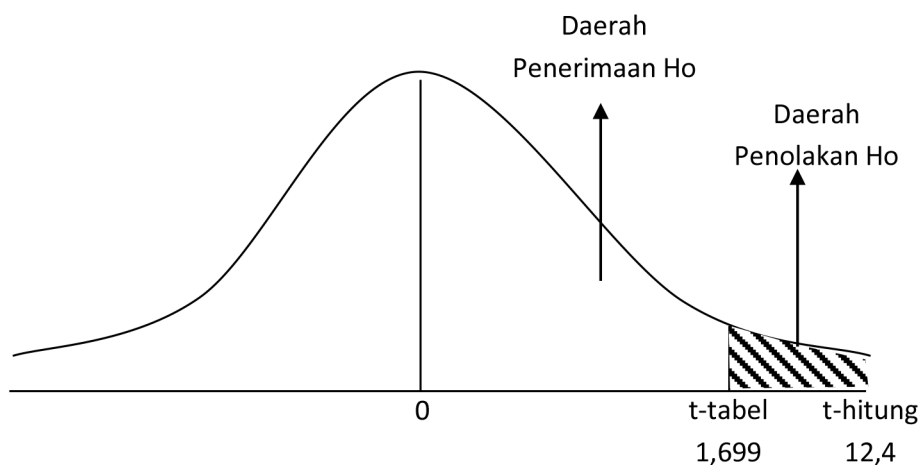
Dimana:

t = t-hitung
 b = Koefisien regresi
 Sb = *Standard error b*

Diketahui:

$b_1 = 0,62$
 $b_2 = 0,57$
 $Sb = 0,05$

Pengaruh pendidikan (X_1) semangat kerja karyawan (Y) sebagai berikut: Hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 12,4 dan t_{tabel} sebesar 1,699 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) pada Restoran, Gianyar.
 Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

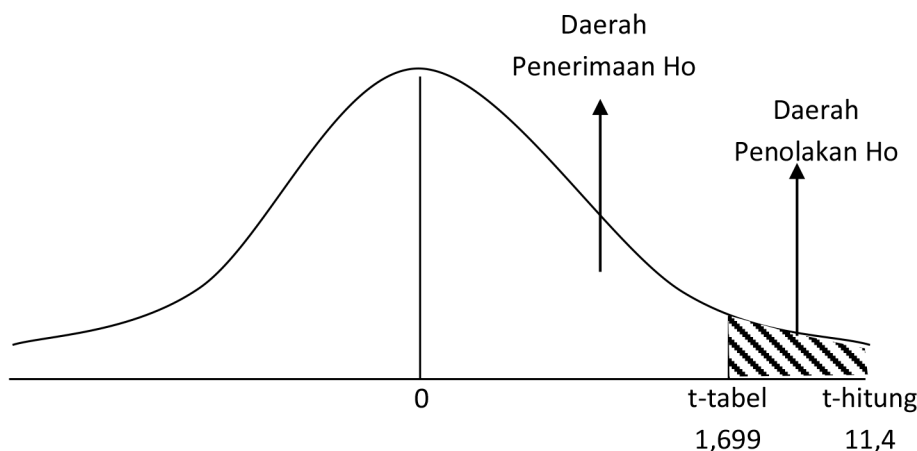


Gambar 1. Kurve Distribusi Normal antara Pendidikan (X_1) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Pengaruh lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) sebagai berikut: Hasil perhitungan diperoleh

t_{hitung} sebesar 11,4 dan t_{tabel} sebesar 1,699 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti Lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar.
 Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}



Gambar 2. Kurve Distribusi Normal antara Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Analisa F_{test} (Uji-F) digunakan untuk mengetahui apakah koefisien korelasi berganda (R) tersebut signifikan atau tidak digunakan dengan rumus:

$$F_h = \frac{r^2/k}{(1-r^2) / (n-k-1)}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

r^2 = Kuadrat koefisien korelasi berganda

Langkah-langkah uji statistiknya adalah:

a. Membuat Formulasi Hipotesis

$H_0 : R = 0$, berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dan lingkungan kerja fisik secara simultan dengan semangat kerja karyawan.
 $H_1 : R > 0$, berarti ada hubungan yang positif dan signifikan antara pendidikan dan lingkungan kerja fisik secara simultan dengan semangat kerja karyawan.

b. Ketentuan Pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), derajat bebas pembilang: k = 2 dan derajat penyebut: n-k-1= 32-2-1=29, maka diperoleh nilai F-tabel 0,05 (2:29) = 3,32.

Menghitung F-hitung:

Diketahui:

R = 0,74

n = 32

k = 2

Maka perhitungannya:

$$F_h = \frac{r^2/k}{(1-r^2) / (n-k-1)}$$

$$F_h = \frac{(0,74)^2/2}{(1-0,74^2) / (32-2-1)}$$

$$F_h = \frac{0,5476 / 2}{0,4524 / 29}$$

$$F_h = \frac{0,2738}{0,0156}$$

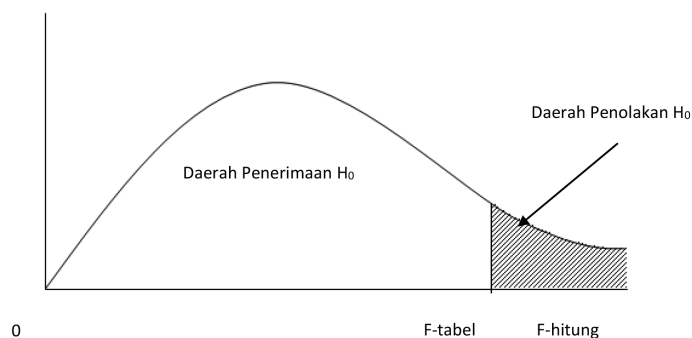
$$F_h = 17,551282$$

$$F_h = 17,55 \text{ (dibulatkan)}$$

c. Kriteria Pengujian

- 1) H_0 : ditolak jika F-hitung > F-tabel (3,32), berarti hubungan signifikan
- 2) H_0 : diterima jika F-hitung $\leq$ F-tabel (3,32), berarti hubungan tidak signifikan

d. Gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0



Gambar 3. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (F-Hitung Uji R)

Sesuai hasil perhitungan diperoleh F-hitung adalah 17,55 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,32 berada pada daerah penolakan H_0 , maka H_1 diterima, berarti memang benar ada hubungan yang positif dan nyata (signifikan) antara pendidikan dan lingkungan kerja fisik secara simultan dengan semangat kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan dari hasil analisis Pengaruh Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan regresi berganda di peroleh persamaan regresi yaitu $Y = -5,51 + 0,62X_1 + 0,57X_2$ yang berarti terdapat pola pengaruh positif variabel bebas pendidikan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap variabel terikat semangat kerja karyawan (Y). Apabila variabel bebas pendidikan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) masing-masing besarnya sama dengan 0 (nol), maka semangat kerja karyawan (Y) adalah sebesar konstanta (a) yaitu -5,51 satuan.
2. Berdasarkan perhitungan analisis korelasi di atas, maka diperoleh hasil korelasi simultan $r = 0,74$. Ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara pendidikan dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi sebesar 54,76%, artinya pengaruh pendidikan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara simultan terhadap semangat kerja karyawan (Y) adalah sebesar 54,76%. Sisanya sebesar 45,24% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu seperti pemberian kompensasi, motivasi, pelatihan, dan faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4. Hasil perhitungan $t_{1\text{-hitung}} (2,2) > t_{\text{tabel}} (1,729)$ berarti pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan dan hasil perhitungan $t_{\text{hitung}} 1,8 > t_{\text{tabel}} 1,729$ berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar.
5. Sesuai hasil perhitungan F-hitung diperoleh sebesar 6,59 lebih besar dari F-tabel sebesar 2,74 berada pada daerah penolakan H_0 yang berarti memang benar ada hubungan yang positif dan nyata (signifikan) antara pendidikan dan lingkungan kerja fisik secara simultan dengan semangat kerja karyawan pada Restoran Tepi Sawah, Gianyar

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka dapat disarankan untuk Restoran Tepi Sawah, Gianyar yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan Restoran Tepi Sawah, Gianyar tetap mengutamakan peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan secara langsung terhadap bidang atau tugas yang diberikan kepada karyawan, hal ini akan dapat meningkatkan keahlian dari karyawan. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan perusahaan harus lebih memperhatikan kepuasan karyawan agar dapat meningkatkan kualitas kerja dari karyawan tersebut.
2. Pimpinan Restoran Tepi Sawah, Gianyar harus lebih mengetahui serta memperhatikan kepuasan karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja dari karyawan tersebut, yaitu dengan cara mendengarkan keluhan-keluhan dari karyawan serta mengadakan rapat rutin untuk mengetahui permasalahan atau konflik yang terjadi dalam lingkungan perusahaan dan mengajak karyawan ikut serta dalam pengambilan keputusan selanjutnya untuk kemajuan perusahaan.
3. Karyawan harus lebih bersikap ramah terhadap setiap tamu yang datang ke Restoran Tepi Sawah, Gianyar agar dapat

- meningkatkan kualitas pelayanan yang akan meningkatkan kepuasan pelanggan, yaitu dengan cara menggunakan 3S (Senyum, Sapa dan Salam).
4. Lingkungan Restoran Tepi Sawah, Gianyar sudah sangat nyaman dan perlu dipertahankan karena terdapat ruang VIP serta ruangan khusus yang disediakan untuk memanjakan mata para pelanggan yang datang ke restoran tersebut melalui penataan kebun serta sawah yang disediakan khusus untuk dapat dinikmati para pelanggan.
 5. Pimpinan Restoran Tepi Sawah, Gianyar harus memperhatikan seragam yang digunakan para karyawan agar tetap rapi dan bersih.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Dessler, G. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Penerbit PT Indeks. Jakarta.
- Gondokusumo, A.A. 1995. *Komunikasi Penugasan*. Cetakan Kelima. Penerbit PT Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Gorda, I.G.N. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE Satya Dharma Singaraja. Bali.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Penerbit CV. Haji Masagung. Jakarta.
- Manulang, M. 2000. *Manajemen Personalia*. Aksara Baru. Jakarta.
- Moekijat, 1999. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Penerbit Akumni. Bandung.
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerbit Ghalia. Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ranupandojo, H dan Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Ruky, A.S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Swastha, B., 2002. *Azas-azas Marketing*. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Tohardi, A. 2000. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- _____. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Utama, Mudiarta IW. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit UPT Denpasar. Bali.
- Yuniarsih, T. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*. Cetakan Pertama. Alfabeta. Bandung.