

**EFFECT OF EMPLOYEE TRAINING SYSTEMS WORK AND
LEADERSHIP STYLE ON SPINNING SPIRIT OF EMPLOYEE UNIT 1
(ONE) PT SINAR PANTJA DJAJA (Sritex GROUP) SEMARANG**

Tendy Putra Arianto¹⁾, Azis Fathoni²⁾, Maria Magdalena M.³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

Employee morale is crucial for better or worse the quality and quantity of production in a company. With the good training and ongoing basis, working system for field conditions and how a leader in managing employees and provide solutions within a company can boost employee morale in a company. This study aims to determine the effect of employee training systems work and leadership style on employee morale in the spinning unit 1 (one) PT Sinar Pantja Djaja (Sritex GROUP) Semarang.

The population in this study were all employees spinning unit 1 (one) PT Sinar Pantja Djaja (Sritex GROUP) Semarang, which numbered 400 people. The sample used in this study as many as 80 people. Side technique used is purposive sampling. Statistical analysis was conducted on the multiple linear regression and hypothesis testing.

Based on the results of data analysis can be concluded; employee training has a negative and significant impact on employee morale, it can be proved t value for the training of employees is 1,095 $<t$ -table or sig t 1.665 0.000 <0.05 , there is a significant negative influence of the work system on morale employee this can be proved t -count systems work is 1,418 $<t$ -table 1.665 or 0.003 t sig <0.05 , there is a significant positive effect between leadership style on employee morale, it can be demonstrated leadership style t -test 9135 $>t$ the table was 1,665 or 0,001 t sig <0.05 , there is a significant positive effect between employee training, work systems and leadership styles together against the spirit of this work can be proved F count 62.641 $>F$ -table with a value of 3,117 F sig 0.000 <0.05 .

Keywords: employee training, work system, style of leadership and morale

Abstraksi

Semangat kerja karyawan sangat menentukan baik dan buruknya kualitas dan kuantitas hasil produksi di dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan yang baik dan secara berkesinambungan, sistem kerja yang sesuai dengan kondisi lapangan serta cara seorang pemimpin dalam mengatur karyawan dan memberikan solusi di dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan sistem kerja dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan di Unit spinning 1(satu) PT Sinar Pantja Djaja (SRITEX GROUP) Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan Unit spinning 1(satu) PT Sinar Pantja Djaja (SRITEX GROUP) Semarang yang berjumlah 400 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *Purposive sampling*. Analisis statistik yang dilakukan meliputi regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan ; pelatihan karyawan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, hal ini dapat di buktikan nilai t hitung untuk pelatihan karyawan adalah $1.095 < t\text{-tabel } 1,665$ atau $\text{sig } t \text{ } 0,000 < 0,05$, ada pengaruh negatif yang signifikan antara sistem kerja terhadap semangat kerja karyawan hal ini dapat dibuktikan t-hitung sistem kerja adalah $1.418 < t\text{-tabel } 1,665$ atau $\text{sig } t \text{ } 0,003 < 0,05$, ada pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan hal ini dapat dibuktikan t-hitung gaya kepemimpinan $9.135 > t\text{-tabel } 1,665$ atau $\text{sig } t \text{ } 0,001 < 0,05$, ada pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan karyawan, sistem kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Semangat kerja hal ini dapat di buktikan F-hitung $62,641 > F\text{-tabel } 3,117$ dengan nilai $\text{sig } F \text{ } 0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : pelatihan karyawan, sistem kerja, gaya kepemimpinan dan semangat kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan yang berkembang dan maju pasti selalu membutuhkan inovasi manajemen yang baik di dalamnya misalnya terutama dalam hal keahlian atau *skill* karyawan (kualitas sumber daya manusia), penataan atau sistem kerja yang saling berkaitan antara sumber daya

manusia yang ada dengan sumber daya material atau bahan baku yang tersedia serta membutuhkan pula suatu gaya kepemimpinan yang dapat menyeimbangkan antara satu dengan yang lainnya, hal tersebut sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan di dalam organisasi perusahaan.

Di sisi lain perlu juga adanya suatu pelatihan kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri untuk meningkatkan efektifitas di dalam sebuah kelompok atau organisasi perusahaan seperti kedisiplinan dalam bekerja, menjalankan SOP (Standar Operasional Prosedur) sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, mematuhi tata tertib di dalam perusahaan, menjalankan kerjasama antara satu dengan yang lainnya menggunakan waktu seefisien mungkin dalam bekerja dan yang terpenting dapat menjalankan tugas dan pekerjaan dengan ikhlas dan semangat tanpa adanya suatu tekanan atau karyawan merasa di paksa oleh atasan dalam melakukan pekerjaan, yang intinya karyawan dapat merasa senang, nyaman dan semangat dalam bekerja.

Pelatihan kualitas sumber daya manusia atau sering kita sebut sebagai *training* SDM sangat dibutuhkan untuk memperbaiki skill dan kinerja dari karyawan itu sendiri hal ini sangat berpengaruh juga terhadap semangat karyawan dalam hal pekerjaan dan ini tentunya akan bisa mendongkrak target hasil produksi baik secara kualitas maupun kuantitas produk yang dihasilkan.

Cara seorang pemimpin perusahaan dalam mengelola dan mengatur bawahan juga sangat berpengaruh untuk menumbuhkan semangat dalam jiwa karyawan dalam menjalankan tugasnya. Jika

suatu perusahaan pemimpinnya tidak mempunyai cara jitu dalam menyampaikan atau mengatur karyawan maka dapat dipastikan karyawan merasa bosan dan jenuh bahkan malas melakukan pekerjaan yang ada. Semangat kerja karyawan sangat penting di dalam proses produksi di suatu perusahaan karena dengan adanya karyawan yang semangat dan senantiasa menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan keikhlasan hati akan menjanjikan produk yang dapat diterima oleh konsumen dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Ketidaksemangatan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan semangat dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen

Kajian Pustaka

Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasional. Dalam pengertian terbatas, pelatihan adalah memberikan karyawan pengetahuan dan ketrampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini (Mathis dan Jackson, 2004,301).

Sistem Kerja

Sistem kerja adalah rangkaian tata kerja yang berkaitan satu sama lain sehingga menunjukkan adanya suatu urutan tahap demi tahap serta jalan yang harus ditempuh dalam rangka penyelesaian suatu bidang tugas. Tata kerja adalah cara-cara pelaksanaan kerja yang seefisien mungkin atas suatu tugas dengan mengingat segi-segi tujuan, peralatan, fasilitas, tenaga kerja dan prosedur kerja yang kemudian membentuk suatu kebulatan pola tertentu dalam rangka melaksanakan suatu bidang pekerjaan. Suatu pola dalam melaksanakan pekerjaan itulah yang dinamakan dengan sistem kerja (Puput : 2013).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah ciri seorang pemimpin melakukan

kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan ,mempengaruhi, menggerakkan para pengikutnya dalam rangka untuk mencapai tujuan (Anoraga , 2013 : 7-8).

Pada umumnya gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi 3 jenis :

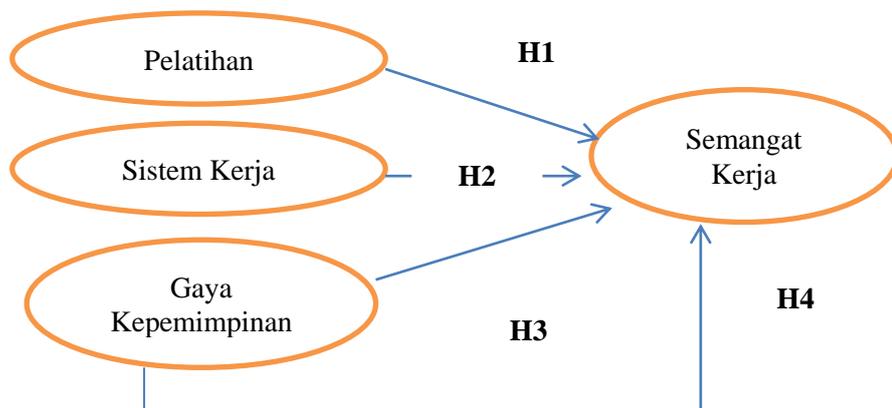
1. Kepemimpinan otokratik, yaitu kepemimpinan berdasarkan atas kekuasaan mutlak segala keputusan berada di satu tangan. Gaya kepemimpinan ini sering membuat pengikutnya tidak senang dan frustrasi.
2. Kepemimpinan demokratik, yaitu kepemimpinan berdasarkan demokrasi, dalam arti bukan dipilihnya itu secara demokratik. Si pemimpin melaksanakan kegiatan sedemikian rupa sehingga setiap keputusan merupakan hasil musyawarah.
3. Kepemimpinan bebas bahwa seorang pemimpin sebagai penonton bersifat pasif. Kepemimpinan sering dipermasalahkan dalam organisasi khususnya dalam organisasi yang besar yang telah menggunakan manajemen yang baik hal ini di sebabkan karena tercapainya tujuan secara efektif dan efisien sangat tergantung akan kemampuan kepemimpinan seorang manajer (Anoraga, 2013 : 05).

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (Siagian, 2009:87). Sedangkan Hasibuan (2002:54) menyatakan semangat kerja atau kegairahan kerja menggambarkan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Ada beberapa hal yang mempengaruhi semangat kerja tersebut, antara lain (Siagian, 2009:87) :

- 1). Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan.
- 2). Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya.
- 3). Terdapatnya sesuatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi.
- 4). Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan untuk jerih payahnya
- 5). Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama.
- 6). Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi
- 7). Adanya lingkungan fisik dimana pegawai dapat melaksanakan tugas dan kewajiban dengan baik.

Kerangka Pemikiran Teoritis



Hipotesis Penelitian

H1 :

Pelatihan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan

H2 :

Sistem kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan

H3 :

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan

H4 :

Pelatihan karyawan, sistem kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Waktu dan tempat penelitian

Penelitian di lakukan di PT Sinar pantja djaja (Sritex group) yang berlokasi di jalan Condrokusumo no.1 Simongan Semarang barat pada Agustus-september 2014.

Jenis Penelitian.

Jenis penelitian adalah studi kasus, yaitu jenis penelitian tentang subjek tertentu dimana subjek tersebut terbatas. Dengan demikian kesimpulan yang diperoleh hanya terbatas pada subjek yang diteliti.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder:

- a) Data primer, merupakan data yang diperoleh secara langsung baik melalui kuesioner maupun wawancara dari para responden di unit Spinning 1 PT Sinar pantja djaja (SRITEX GROUP) Semarang.
- b) Data sekunder, merupakan data terkait yang didapatkan dari organisasi, yaitu data karyawan unit spinning 1 di PT Sinar pantja djaja (SRITEX GROUP) Semarang yang menjadi populasi dan diolah untuk mendapatkan sampel.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji hipotesis, regresi linier berganda dan Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis penelitian, maka dapat diketahui :

- 1). Pelatihan karyawan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, karena nilai t hitung untuk pelatihan karyawan adalah $1.095 < t\text{-tabel } 1,665$ atau $\text{sig } t \ 0,000 < 0,05$.
- 2). Sistem kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, karena nilai t hitung untuk sistem kerja adalah $1.418 < t\text{-tabel } 1,665$ atau $\text{sig } t \ 0,003 < 0,05$.
- 3). Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, karena $9.135 > t\text{-tabel } 1,665$ atau $\text{sig } t \ 0,001 < 0,05$

- 4). Nilai F-hitung variabel pelatihan karyawan, sistem kerja dan gaya kepemimpinan $62,641 > F\text{-tabel } 3,117$ dengan nilai sig F hitung $0,000 < 0,05$, dengan demikian ada pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan karyawan, sistem kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan Unit spinning 1, hal ini dikarenakan Semangat kerja karyawan unit spinning 1 yang meningkat dapat dicapai apabila semakin baik pelatihan karyawan, sistem kerja dan gaya kepemimpinan.

2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,701 yang menunjukkan bahwa antara pelatihan karyawan, sistem kerja dan gaya kepemimpinan dapat menjelaskan semangat kerja sebesar 70,1% sedangkan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini, seperti upah, insentif dan lain-lain.

PENUTUP

Kesimpulan

- 1). Pelatihan karyawan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
- 2). Sistem kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan
- 3). Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan
- 4). Pelatihan karyawan, sistem kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

Saran

1. Sebaiknya perusahaan lebih berinovasi dalam hal pelatihan terhadap karyawan dengan disesuaikan dengan job tiap karyawan. Hal ini agar karyawan memiliki skill yang lebih terhadap bagian kerjanya masing masing dan agar dapat membuat karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.
2. Sistem kerja yang ada harus dijaga dan dipertahankan secara berkesinambungan agar kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi yang dikarenakan kurang nyamannya dan atau kurang dijalankannya sistem kerja yang ada di dalam perusahaan secara optimal sehingga berpengaruh terhadap melemahnya semangat kerja karyawan.
3. Pimpinan harus selalu menjaga hubungan baik dengan semua karyawan setiap saat dan pimpinan harus mau mendengarkan masukan dan saran dari bawahannya. Hal ini karena apabila karyawan merasa di hormati pendapatnya oleh pimpinan maka karyawan tersebut akan lebih bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaannya dan mampu meningkatkan kualitas pekerjaannya dan akan terjadi hubungan yang harmonis antara keduanya

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, S.E.,M.M.2013. *Psikologi kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji, S.E.,M.M.2009. *Psikologi kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Deny Bagus, 2009.”*Semangat kerja ; Definisi dan aspeknya*” <http://www.jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/semangat-kerja-definisi-dan-aspeknya.html>, diakses 20 agustus 2014
- Erlinda Listyani Purwaningrum. 2014. *Pengaruh Penilaian kinerja terhadap semangat kerja studi pada karyawan tetap PT. Aggionmultimex*. Jurnal Administrasi bisnis Vol.8 No.2 Universitas Brawijaya Malang.
- Handoko, Hani Dr, M.B.A, 2012, *Manajemen personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu, Sp. Drs.H, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan ke-17*, Bumi askara : Jakarta
- Imam Ghozali, Prof. Dr, 2011, *Aplikasi analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Imran. (2013). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pesantren*

terpadu serambi mekah.
Jurnal Ekonomi STIE Haji
Agus Salim Bukittinggi.

Jauhar, Mohammad. Spd dan
Subekhi, Akhamd, MM.2012,
*Pengantar Sumber Daya
Manusia (cetakan pertama).*
Jakarta : CV. Publisitas
Prestasi

Sondang, P., Siagian, 2009. *Teori
Motivasi dan Aplikasinya,*
Jakarta : Rineka Cipta

Hasibuan, Malayu, SP, 2003.
*Organisasi dan Motivasi :
Dasar Peningkatan
Produktivitas,* Jakarta : Bumi
Aksara