

Perbedaan Semangat Kerja Pada Karyawan PT X Ditinjau Dari Masa Kerja

Differences in Work Morale Among Employees of PT X Viewed From Tenure

Ferdy Ardiansyah

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: ferdy.19129@mhs.unesa.ac.id

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi perbedaan semangat kerja di kalangan 90 karyawan PT. X berdasarkan lamanya masa kerja menggunakan metode penelitian kuantitatif komparatif. Instrumen penelitian berupa skala psikologi yang digunakan untuk mengukur tingkat semangat kerja. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, dan data dianalisis menggunakan teknik analisis one-way ANOVA dengan bantuan program SPSS versi 25.0 for Windows. Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi 0,028, yang menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan dalam tingkat semangat kerja karyawan ditinjau dari masa kerja (sig. 0,028 < 0,05). Kesimpulan penelitian ini adalah semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi tingkat semangat kerjanya. Temuan ini dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen PT. X dalam mengelola karyawan dengan lebih baik, termasuk strategi penghargaan dan pengembangan karir untuk karyawan yang telah berkontribusi dalam jangka waktu yang lebih lama. Penelitian ini juga mendorong penelitian lanjutan dalam mengidentifikasi faktor-faktor lain yang berkontribusi pada peningkatan semangat kerja karyawan dalam konteks organisasi yang lebih luas.

Kata kunci : Semangat kerja, karyawan, masa kerja

Abstract

Based on the length of service, this study aims to evaluate differences in morale among 90 PT X employees using a comparative quantitative research method. Research instruments in the form of psychological scales used to measure the level of morale. Sampling was conducted using purposive sampling technique, and the data were analyzed using one-way ANOVA analysis technique with the help of SPSS version 25.0 for Windows program. The statistical test results show a significance value of 0.028, which indicates a significant difference in the level of employee morale in terms of length of service (sig. 0.028 < 0.05). The conclusion of this study is that the longer the length of service owned by employees, the higher the level of morale. These findings can provide valuable insights for the management of PT X in managing employees better, including reward strategies and career development for employees who have contributed over a longer period of time. The results also encourage further research in identifying other factors that contribute to improving employee morale in a broader organizational context.

Key word : Morale, employee, tenure

Article History

Submitted : 02-08-2023

Final Revised : 09-08-2023

Accepted : 09-08-2023



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license

Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. SDM merupakan proses memberdayakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, sehingga kemampuan fisik dan psikis yang dimiliki oleh individu dapat berfungsi secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Tsauri, 2013). SDM dianggap sebagai aset berharga yang harus dikelola dengan hati-hati dan kebijaksanaan agar dapat mewujudkan eksistensi perusahaan. Di Indonesia, kurangnya penanganan yang tepat terhadap kualitas SDM menjadi salah satu masalah nasional karena jumlah penduduk yang besar belum dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, perlu adanya dorongan dari pemerintah untuk mendorong perusahaan-perusahaan dalam negeri untuk meningkatkan kapasitas mereka agar dapat bersaing di dunia bisnis yang semakin pesat.

Dalam persaingan bisnis yang ketat, setiap perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya. Persiapan strategi yang matang akan menentukan eksistensi perusahaan di tengah-tengah persaingan yang ketat saat ini. Perusahaan dengan visi dan misi yang jelas serta mampu mengoptimalkan SDM yang dimilikinya akan bergerak lebih efektif dan efisien karena mampu meminimalisir kerugian SDM. Dengan demikian, target perusahaan dapat tercapai dengan cepat. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan perubahan kebijakan dalam manajemen untuk mencapai pertumbuhan dan kelangsungan hidup yang baik. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada pengelolaan finansial, pemasaran, dan produk yang baik, tetapi juga tergantung pada kemampuan dalam mengelola SDM (Tarlis, 2017).

Semangat kerja merupakan kondisi yang dialami oleh karyawan untuk bekerja dengan giat, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan menghasilkan hasil yang baik (Nitisemoto, 2012). Semangat kerja mencerminkan suasana hati karyawan di tempat kerja. Jika karyawan merasa bergairah, bahagia, dan optimis, maka semangat kerja mereka tinggi. Namun, jika karyawan cenderung menolak, menyakiti hati, atau gelisah, maka semangat kerjanya rendah (Kurniawan, 2018). Semangat kerja ini mendorong karyawan untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung bekerja lebih produktif, sehingga bisnis perusahaan menjadi lebih efisien dan efektif.

Semangat kerja dapat didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan oleh individu untuk bekerja dengan lebih giat, kemauan untuk saling bekerja sama, disiplin, dan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan (Agustini, 2019). Aspek-aspek semangat kerja termasuk kegairahan atau antusiasme, kekuatan untuk melawan frustrasi, kualitas untuk bertahan, dan semangat berkelompok (Maier, 1995). Semangat kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tingkat pendidikan, masa kerja, posisi jabatan, dan usia (Minor et al., 2014; Monge et al., 2015). Selain itu, faktor lain seperti minat terhadap pekerjaan, gaji, status sosial pekerjaan, suasana kerja, dan tujuan pekerjaan juga dapat mempengaruhi semangat kerja (Nawawi, 2003). Karakteristik semangat kerja karyawan meliputi tanggung jawab, kerja sama, dan disiplin (Agustini, 2019). Semangat kerja yang tinggi akan mempengaruhi kerjasama yang baik antar karyawan dan adanya kesediaan untuk saling membantu.

Masa kerja karyawan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Karyawan dengan masa kerja yang lama cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi. Semakin lama masa kerja, semakin tinggi pula semangat kerja yang dimiliki karyawan (Minor

et al., 2014). Faktor-faktor lain seperti usia, tingkat pendidikan, dan posisi jabatan juga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan (Monge et al., 2015). Selain itu, faktor lingkungan kerja, pengakuan atas kerja yang dilakukan, dan tujuan pekerjaan juga memengaruhi semangat kerja (Nawawi, 2003). Pada PT. X, sebuah perusahaan produsen baja khusus, ditemukan fenomena bahwa karyawan di divisi maintenance memiliki semangat kerja yang tinggi. Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama dalam divisi tersebut menunjukkan antusiasme kerja yang tinggi dan inisiatif untuk memperbaiki kerusakan tanpa menunggu perintah. Hal ini menunjukkan bahwa faktor masa kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di perusahaan ini (Fitriani et al., 2021).

Masa kerja dapat didefinisikan sebagai kurun waktu atau lamanya seorang pegawai mengabdikan dirinya pada sebuah perusahaan atau organisasi, serta tenggang waktu yang digunakan seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga menghasilkan sikap kerja dan keterampilan kerja yang berkualitas (Kuniawati, 2014). Bukti menunjukkan bahwa masa kerja merupakan indikator yang penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan, dimana semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan, semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri (Lasut et al., 2017). Aspek masa kerja meliputi lama waktu masa percobaan dan lama bekerja (Beardwell & Thomson, 2017). Semakin lama seorang individu bekerja dalam suatu bidang atau instansi, pengetahuan dan pemahaman mereka tentang pekerjaan dan instansi tersebut akan semakin baik dan mendalam. Masa kerja dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu masa kerja baru (< 6 tahun), masa kerja sedang (6-10 tahun), dan masa kerja lama (> 10 tahun) (Suma'mur, 2009). Secara keseluruhan, pemahaman tentang masa kerja dan aspek-aspek yang terkait dengannya menjadi penting dalam mengelola karyawan dan merencanakan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

Penelitian Fitriani et al., (2021) yang mengenai pengaruh masa kerja dan gaji terhadap semangat kerja karyawan di PT. Matahari OPI Mall Palembang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara masa kerja dan gaji terhadap semangat kerja. Penelitian Minor et al., (2014) tentang faktor personal dan lingkungan kerja yang mempengaruhi semangat kerja karyawan menunjukkan bahwa masa kerja memiliki hubungan positif dengan semangat kerja. Penelitian Monge et al., (2015) yang menganalisis semangat kerja berdasarkan karakteristik demografis menunjukkan bahwa masa kerja mempengaruhi semangat kerja pada karyawan. Dalam penelitian ini, fokus utamanya adalah pada variabel semangat kerja yang ditinjau dari masa kerja karyawan PT. X. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya bagi perusahaan PT. X untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada perbedaan semangat kerja pada karyawan PT. X berdasarkan masa kerja mereka. Dengan demikian, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah lama masa kerja dapat mempengaruhi tingkat semangat kerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis dalam bidang psikologi industri dan organisasi, serta menjadi sumber informasi yang dapat meningkatkan pemahaman mengenai perbedaan semangat kerja. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga produktivitas dan efisiensi kerja dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan membantu perusahaan mencapai kemajuan di masa depan. Bagi penulis, hasil penelitian ini akan memberikan bekal untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh dalam dunia kerja yang sebenarnya.

Metode

Pada penelitian ini, peneliti membagi subjek berdasarkan masa kerja dalam 3 kelompok, yakni subjek dengan masa kerja < 6 tahun, subjek dengan masa kerja 6-10 tahun, dan subjek dengan masa kerja >10 tahun yang dilakukan di PT. X, Kec. Taman, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi maintenance PT. X yang berjumlah 119 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Purposive Sampling. Teknik ini dilakukan dengan memilih subjek berdasarkan kriteria tertentu. Adapun kriteria sampel yang ditentukan pada penelitian ini yakni : (1) Karyawan Tetap, (2) Karyawan di Divisi Maintenance. Berdasarkan kriteria diatas sampel yang sesuai yaitu berjumlah 90 karyawan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode penelitian kuantitatif komparatif. Penelitian kuantitatif komparatif merupakan penelitian yang melakukan analisis pada data yang berupa angka dan diolah secara statistika sehingga memperoleh hasil signifikansi perbedaan kelompok (Azwar, 2017). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan pembagian angket menggunakan skala. Menurut Azwar, (2017) pada skala-skala psikologi, pertanyaan berupa stimulus yang tertuju pada indikator perilaku yang berguna untuk memancing jawaban yang merupakan refleksi dari keadaan diri subjek biasanya tidak disadari oleh responden yang bersangkutan. Kuesioner digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh informasi dari responden yang mencakup laporan tentang pribadi seseorang itu sendiri atau hal-hal yang diketahui (Arikunto, 2013). Kuesioner dalam penelitian ini dibuat berdasarkan skala semangat kerja.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa tepat suatu alat ukur dalam menjalankan fungsinya (Azwar, 2017). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien alpha cronbach untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten (Azwar, 2017). Hasil pengujian koefisien reliabilitas menunjukkan seberapa baik tingkat keakuratan alat ukur tersebut. Selanjutnya, analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis one way anova untuk membandingkan perbedaan rata-rata pada kelompok subjek berdasarkan masa kerja (Palupi & Prasetya, 2022). Uji one way anova dilakukan untuk mengetahui apakah antar kelompok sampel memiliki perbedaan rata-rata yang signifikan. Setelah itu, dilakukan uji asumsi, yaitu uji normalitas dan uji homogenitas, untuk memastikan bahwa data terdistribusi normal dan varian kelompok data penelitian bersifat homogen (Sianturi, 2022). Uji hipotesis one way anova dilakukan untuk mengetahui apakah antar kelompok sampel memiliki perbedaan rata-rata yang signifikan (Palupi & Prasetya, 2022). Selanjutnya, dilakukan uji post-hoc test menggunakan Tukey HSD untuk mengetahui kelompok mana yang memiliki perbedaan yang signifikan secara spesifik (Palupi & Prasetya, 2022).

Hasil

Pada tabel deskripsi statistik kelompok diatas dapat diketahui bahwa jumlah data yang diolah yaitu sebanyak 19 subjek dengan masa kerja kurang dari 6 tahun, 20 subjek dengan masa kerja 6 – 10 tahun, dan 21 subjek dengan masa kerja lebih dari 10 tahun.

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

Masa kerja subjek	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kurang dari 6 tahun	19	109	126	116,79	5,159
6-10 tahun	20	109	128	117	5,005
Lebih dari 10 tahun	21	114	132	120,95	6,045
Total	60	109	132	118,32	0,735

Nilai mean yang menunjukkan skor semangat kerja yang dimiliki oleh masing-masing kelompok, untuk nilai mean (rata-rata) semangat kerja dari kelompok subjek dengan masa kerja kurang dari 6 tahun sebesar 116.79, kelompok subjek dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebesar 117, dan kelompok subjek dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebesar 120.95. Pada kelompok subjek dengan masa kerja kurang dari 6 tahun diketahui hasil minimum sebesar 109 dan hasil maximum sebesar 126. Kelompok subjek dengan masa kerja 6 – 10 tahun diketahui hasil minimum sebesar 109 dan hasil maximum sebesar 128. Kelompok subjek dengan masa kerja lebih dari 10 tahun diketahui hasil minimum sebesar 114 dan hasil maximum sebesar 132. Tabel diatas juga menunjukkan nilai standar deviasi yang menunjukkan sebaran data pada kelompok subjek yang diukur. Nilai standar deviasi yang dimiliki oleh kelompok subjek dengan masa kerja kurang dari 6 tahun diketahui sebesar 5.159, kelompok subjek dengan masa kerja 6 – 10 tahun diketahui sebesar 5.005, dan kelompok subjek dengan masa kerja lebih dari 10 tahun diketahui sebesar 6.045. Berdasarkan hasil diatas maka diketahui bahwa kelompok subjek dengan masa kerja lebih dari 10 tahun memiliki nilai mean yang paling tinggi dibandingkan dengan dua kelompok lainnya.

Pengujian data pada penelitian ini menggunakan uji normalitas kolmogorov-smirnov dengan bantuan program SPSS versi 25.0 for windows. Adapun ketentuan yang ditetapkan jika data berdistribusi normal yaitu harus memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), sedangkan apabila data memperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka data tersebut dapat dikatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data

	Masa kerja	Statistik	df	Sig (p)
Semangat kerja	< 6 tahun	.140	19	.200*
	6-10 tahun	.129	20	.200*
	> 10 tahun	.164	21	.146

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas, bahwa nilai signifikansi dari kelompok subjek dengan masa kerja < 6 tahun, kelompok subjek 6-10 tahun memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 dan kelompok masa kerja > 10 tahun memiliki nilai signifikansi 0,146. Dari hasil data yang diperoleh, maka dapat diinterpretasikan bahwa ketiga kelompok tersebut memiliki nilai lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) yang berarti bahwa ketiganya memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji homogenitas merupakan suatu prosedur pengujian statistik yang berfungsi untuk mengetahui apakah masing-masing kelompok subjek mewakili populasi dengan varians yang sama (Sianturi, 2022). Dalam penelitian ini, uji homogenitas dilakukan dengan aplikasi SPSS 25.0 for windows. Adapun jika nilai signifikansi $\geq 0,05$; maka varian kelompok data penelitian bersifat homogen. Begitu pula sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$; maka varian kelompok data penelitian tidak bersifat homogen.

Tabel 3. Kategorisasi Homogenitas Data

Nilai Signifikansi	Interpretasi
Sig>0,05	Kelompok varians bersifat homogen
Sig<0,05	Kelompok varians tidak bersifat homogen

Hasil uji homogenitas data pada penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas

Semangat kerja			
Levene statistik	df1	df2	Sig.
.988	2	57	.379

Berdasarkan tabel hasil data diatas, nilai signifikansi yang diperoleh semangat kerja sebesar 0,379 yang berarti nilai tersebut lebih dari 0,05 ($p>0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data pada penelitian ini bersifat homogen.

Uji hipotesis one way anova dilakukan untuk mengetahui apakah antar kelompok sampel memiliki perbedaan yang signifikan. Uji one way anova dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.0 for windows. Adapun jika nilai signifikansi $> 0,05$; maka tidak terdapat perbedaan signifikan. Begitu pula sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$; maka antar kelompok sampel memiliki perbedaan yang signifikan.

Tabel 5. Pedoman Uji Hipotesis *One Way Anova*

Nilai Signifikansi	Interpretasi
Sig. $< 0,05$	Terdapat perbedaan signifikan antar kelompok varians
Sig. $> 0,05$	Tidak terdapat perbedaan signifikan antar kelompok varians

Hasil setelah dilakukan uji one way anova menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0 for windows. Berikut hasil dari pengujian tersebut.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

ANOVA					
Semangat kerja					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	224.873	2	112.437	3.801	.028
Within Groups	1686.110	57	29.581		
Total	1910.983	59			

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi dari semangat kerja menunjukkan nilai 0,028. Hasil nilai tersebut menunjukkan bahwa antar kelompok varians memiliki rata-rata yang berbeda karena nilai $0,028 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terkait adanya perbedaan tingkat semangat kerja pada karyawan PT. X ditinjau dari masa kerja diterima.

Hipotesis dinyatakan diterima, selanjutnya dilakukan uji lanjutan berupa post-hoc test. Jika sebelumnya uji one way anova bertujuan untuk mengetahui perbedaan rata-rata dari ketiga kelompok varians, uji post-hoc ini bertujuan untuk melihat kelompok varians mana saja yang berbeda secara signifikan secara lebih spesifik. Uji post-hoc akan dilakukan dengan uji tukey HSD menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0 for windows. Pengambilan keputusan ini berdasarkan pada tabel 4.6. Berikut adalah hasil dari uji tukey HSD.

Tabel 7. Hasil Uji *Tukey HSD*

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Semangat kerja						
Tukey HSD						
(I) Masa Kerja	(J) Masa kerja	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
< 6 th	6-10 th	-221	1.742	0.992	-4.40	3.98
	>10 th	-4.163*	1.722	0.049	-8.31	-0.02
6-10 th	< 6 th	.211	1.742	0.992	-3.98	4.40
	>10 th	-3.952	1.699	0.060	-8.04	0.14
> 10 th	< 6 th	4.163*	1.722	0.049	0.02	8.31
	6-10 th	3.952	1.699	0.060	-0.14	8.04

Berdasarkan hasil uji Tukey HSD diatas, dapat diketahui komparasi dari masing-masing kelompok varians dengan kelompok varians lainnya, yaitu: kelompok masa kerja < 6 tahun dan > 10 tahun memiliki nilai rata-rata yang berbeda karena signifikannya 0,049 (< 0,05) dengan range sebesar 4.163; sedangkan masa kerja <6 tahun dan 6-10 tahun tidak berbeda secara signifikan karena nilai signifikansinya 0,992 (> 0,05) dengan range sebesar 0.221; masa kerja 6-10 tahun dan >10 tahun tidak berbeda secara signifikan karena nilai signifikansinya 0,060 (> 0,05) dengan range 3.952.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa hanya kelompok masa kerja <6 tahun dan >10 tahun yang memiliki perbedaan rata-rata yang signifikan. Sementara itu kelompok masa kerja <6 tahun dan 6-10 tahun, masa kerja 6-10 tahun dan >10 tahun masing-masing tidak memiliki perbedaan rata-rata yang signifikan.

Tabel 8. Kontribusi aspek Kegairahan atau Antusiasme kerja

Masa Kerja Subjek		N	Mean	Std. Deviation
< 6 tahun	Aspek Kegairahan atau antusiasme kerja	19	21.26	1.195
6-10 tahun	Aspek Kegairahan atau antusiasme kerja	20	21.41	1.182
>10 tahun	Aspek Kegairahan atau antusiasme kerja	21	22.26	1.522
Total		60	21.63	1.353

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa kelompok yang memiliki nilai mean paling tinggi dari aspek kegairahan atau antusiasme kerja berada pada kelompok ketiga dengan nilai 22.26. Hasil tersebut menyatakan bahwa aspek kegairahan atau antusiasme kerja memiliki kontribusi yang cukup signifikan pada semangat kerja kelompok ketiga yaitu kelompok subjek dengan masa kerja lebih dari 10 tahun.

Tabel 9. Kontribusi aspek kekuatan melawan frustrasi

Masa Kerja Subjek		N	Mean	Std. Deviation
< 6 tahun	Aspek Kekuatan untuk Melawan frustrasi	19	38.74	2.377
6-10 tahun	Aspek Kekuatan untuk Melawan frustrasi	20	39.09	1.571
>10 tahun	Aspek Kekuatan untuk Melawan frustrasi	21	40.21	2.043
Total		60	39.33	2.064

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa kelompok yang memiliki nilai mean paling tinggi dari aspek kekuatan untuk melawan frustrasi berada pada kelompok ketiga dengan nilai 40.21. Hasil tersebut menyatakan bahwa aspek kekuatan untuk melawan frustrasi memiliki kontribusi yang cukup signifikan pada semangat kerja kelompok ketiga yaitu kelompok subjek dengan masa kerja lebih dari 10 tahun.

Tabel 10. Kontribusi aspek kualitas untuk bertahan

Masa Kerja Subjek		N	Mean	Std. Deviation
< 6 tahun	Aspek Kualitas untuk Bertahan	19	26.21	1.134
6-10 tahun	Aspek Kualitas untuk Bertahan	20	26.23	1.850
>10 tahun	Aspek Kualitas untuk Bertahan	21	26.84	1.608
Total		60	26.42	1.576

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa kelompok yang memiliki nilai mean paling tinggi dari aspek kualitas untuk bertahan berada pada kelompok ketiga dengan nilai 26.84. Hasil tersebut menyatakan bahwa aspek kualitas untuk bertahan memiliki kontribusi yang cukup signifikan pada semangat kerja kelompok ketiga yaitu kelompok subjek dengan masa kerja lebih dari 10 tahun.

Tabel 11. Kontribusi aspek semangat berkelompok

Masa Kerja Subjek		N	Mean	Std. Deviation
< 6 tahun	Aspek Semangat berkelompok	19	30.58	1.924
6-10 tahun	Aspek Semangat berkelompok	20	30.77	2.409
>10 tahun	Aspek Semangat berkelompok	21	31.47	2.389
Total		60	30.93	2.254

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa kelompok yang memiliki nilai mean paling tinggi dari aspek semangat berkelompok berada pada kelompok ketiga dengan nilai 31.47. Hasil tersebut menyatakan bahwa aspek semangat berkelompok memiliki kontribusi yang cukup signifikan pada semangat kerja kelompok ketiga yaitu kelompok subjek dengan masa kerja lebih dari 10 tahun.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui perbedaan semangat kerja pada karyawan ditinjau dari masa kerja. Hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat perbedaan semangat kerja pada karyawan ditinjau dari masa kerja. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan analisis uji One Way Anova dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.0 for windows untuk menguji hipotesis pada penelitian ini. Berdasarkan hasil uji One Way Anova yang sudah dilakukan, menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,028. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan semangat kerja pada karyawan ditinjau dari masa kerja, karena nilai 0,028 (sig. 0,028 < 0,05) maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dinyatakan diterima.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan semangat kerja antara kelompok karyawan dengan masa kerja < 6 tahun, kelompok karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun, dan kelompok karyawan dengan masa kerja > 10 tahun. Hasil dari uji lanjutan post-hoc menggunakan tukey HSD dapat diketahui bahwa secara lebih spesifik rata-rata kelompok dengan masa kerja < 6 tahun dan kelompok dengan masa kerja > 10 tahun memiliki perbedaan rata-rata yang signifikan, sedangkan untuk kelompok dengan masa kerja <6 tahun dan kelompok masa kerja 6-10 tahun, kelompok masa kerja 6-10 tahun dan >10 tahun masing-masing tidak memiliki rata-rata perbedaan. Perbedaan rata-rata yang signifikan ini dipengaruhi dari adanya perbedaan lamanya waktu bekerja dari kelompok masa kerja <6 tahun dan kelompok masa kerja >10 tahun. Tingkat semangat kerja karyawan dapat dinyatakan tinggi, jika nilai mean hipotetik lebih dari 81. Hasil dari ketiga kelompok yang diukur, menunjukkan bahwa ketiga kelompok tersebut termasuk dalam kategori subjek yang memiliki semangat kerja yang tinggi dengan hasil nilai rata-rata mean 118.32, yang tertuju pada kelompok subjek dengan masa kerja >10 tahun yang memiliki nilai rata-rata semangat kerja paling tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Minor et al., (2014) bahwa masa kerja memiliki hubungan yang positif dengan semangat kerja. Karyawan yang memiliki masa kerja yang lama menunjukkan mereka nyaman dengan pekerjaannya, sehingga semangat kerja meningkat seiring dengan bertambahnya masa kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Monge et al., (2015) menyebutkan bahwa semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semangat kerja dari karyawan akan semakin tinggi juga. Karyawan yang memiliki masa kerja lebih banyak akan melakukan pekerjaan dengan semangat tinggi dan perasaan yang positif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit.

Semangat kerja merupakan suatu perilaku yang dilakukan oleh individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, kemauan dari individu untuk saling bekerja sama, disiplin dan memiliki rasa tanggung jawab agar memberikan hasil kerja yang terbaik untuk memenuhi target yang sudah ditetapkan (Agustini, 2019). Menurut Maier (1995) ada empat

aspek dalam semangat kerja antara lain kegairahan atau antusiasme kerja yang mengacu pada motivasi bekerja pada diri karyawan atau dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja. Kekuatan untuk melawan frustrasi yaitu lebih kepada kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Kualitas untuk bertahan yang mengarah pada seorang karyawan tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Semangat berkelompok yang menggambarkan sikap saling bekerja sama yang timbul dari dalam diri karyawan untuk dapat mencapai tujuan bersama.

Aspek kegairahan atau antusiasme kerja merujuk pada bagaimana seorang karyawan dapat memberikan motivasi atau makna tujuan pada tempat kerja dan memiliki strategi yang matang dalam menghadapi pekerjaannya, serta bekerja lebih giat dan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan (Maier, 1995). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam aspek kegairahan atau antusiasme kerja antara kelompok dengan masa kerja < 6 tahun, kelompok dengan masa kerja 6-10 tahun, dan kelompok dengan masa kerja >10 tahun termasuk dalam karyawan yang memiliki tingkat aspek kegairahan atau antusiasme kerja yang tinggi dengan nilai mean (rata-rata) sebesar 21.63.

Aspek kekuatan untuk melawan frustrasi merujuk pada bagaimana sikap karyawan untuk tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki kekuatan untuk selalu bersikap konstruktif (membangun diri atau memperbaiki diri) dan berpikir secara positif dalam pengambilan setiap tindakan (Maier, 1995). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam aspek kekuatan untuk melawan frustrasi antara kelompok dengan masa kerja < 6 tahun, kelompok dengan masa kerja 6-10 tahun, dan kelompok dengan masa kerja >10 tahun termasuk dalam karyawan yang memiliki tingkat aspek kekuatan untuk melawan frustrasi yang tinggi dengan nilai mean (rata-rata) sebesar 39.33.

Aspek kualitas untuk bertahan merujuk pada bagaimana seorang karyawan yang memiliki ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya dalam menghadapi kesukaran-kesukaran dalam pekerjaan (Maier, 1995). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam aspek kualitas untuk bertahan antara kelompok dengan masa kerja < 6 tahun, kelompok dengan masa kerja 6-10 tahun, dan kelompok dengan masa kerja >10 tahun termasuk dalam karyawan yang memiliki tingkat aspek kualitas untuk bertahan yang tinggi dengan nilai mean (rata-rata) sebesar 26.42.

Aspek semangat berkelompok merujuk pada bagaimana seorang karyawan dapat bekerja sama dan tolong menolong dengan karyawan lain, serta membangun hubungan yang baik pada setiap karyawan untuk mencapai tujuan bersama (Maier, 1995). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam aspek kegairahan atau antusiasme kerja antara kelompok dengan masa kerja < 6 tahun, kelompok dengan masa kerja 6-10 tahun, dan kelompok dengan masa kerja >10 tahun termasuk dalam karyawan yang memiliki tingkat aspek semangat berkelompok yang tinggi dengan nilai mean (rata-rata) sebesar 30.33.

Berdasarkan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga kelompok memiliki nilai mean (rata-rata) aspek kegairahan atau antusiasme kerja yang tinggi khususnya pada kelompok karyawan dengan masa kerja > 10 tahun merupakan kelompok dengan kontribusi paling besar. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki minat dalam melakukan pekerjaannya dan menganggap bahwa bekerja adalah sesuatu yang menyenangkan bukan menyengsarakan. Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Minor et al.,

(2014) dimana individu yang memiliki masa kerja lebih banyak akan menjawab panggilan pekerjaan dengan semangat dan perasaan yang positif dibandingkan individu yang masih memiliki masa kerja lebih sedikit, akan dominan menunjukkan perilaku bergonta-ganti pekerjaan, hal ini dilakukan karena mereka masih mencari pekerjaan yang cocok untuk mereka.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa ketiga kelompok memiliki nilai mean (rata-rata) aspek kekuatan untuk melawan frustrasi yang tinggi khususnya pada kelompok karyawan dengan masa kerja > 10 tahun merupakan kelompok dengan kontribusi paling besar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap konstruktif (membangun diri atau memperbaiki diri) dan tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga mampu untuk berpikir secara positif dalam pengambilan keputusan disetiap tindakannya. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Monge et al., (2015) bahwa karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki tingkat stres kerja yang rendah dan mampu mengambil keputusan dengan tepat disetiap permasalahan dalam pekerjaannya.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga kelompok memiliki nilai mean (rata-rata) aspek kualitas untuk bertahan yang tinggi khususnya pada kelompok karyawan dengan masa kerja > 10 tahun yang merupakan kelompok dengan kontribusi paling besar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya dan tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran dalam pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Minor et al., (2014) menyebutkan bahwa seorang karyawan bertahan dalam pekerjaannya juga dapat dikarenakan sebagai bentuk investasi nyata berupa waktu dan uang menjelang pensiun. Menurut Maier, (1995) fasilitas atau tunjangan yang diberikan oleh perusahaan mampu merangsang semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga kelompok memiliki nilai mean (rata-rata) aspek semangat berkelompok yang tinggi khususnya pada kelompok karyawan dengan masa kerja > 10 tahun yang merupakan kelompok dengan kontribusi paling besar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja sama dan tolong menolong dengan karyawan lain, serta membangun hubungan yang baik pada setiap karyawan dalam mencapai tujuan bersama sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Hasil diatas selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Minor et al., (2014), penelitian ini menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi disebabkan karena mereka memiliki keterikatan hubungan pribadi dengan karyawan lain maupun dengan perusahaan saat bersama menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan semangat kerja pada karyawan ditinjau dari masa kerja. Perbedaan yang signifikan terjadi pada kelompok masa kerja < 6 tahun dengan kelompok masa kerja > 10 tahun. Hasil nilai tertinggi semangat kerja terletak pada kelompok subjek dengan masa kerja > 10 tahun.

Berikut ini merupakan penelitian yang relevan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fitriani et al., (2021) tentang “Pengaruh Masa Kerja dan Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Matahari OPI Mall Palembang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masa kerja dan gaji terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Matahari OPI Mall Palembang. Hasilnya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja dan gaji terhadap semangat kerja karyawan. Terdapat perbedaan pada penelitian diatas

dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada fokus penelitiannya. Penelitian diatas berfokus pada masa kerja dan gaji sebagai variabel X untuk dicari pengaruhnya terhadap semangat kerja, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan hanya menggunakan semangat kerja yang ditinjau dari masa kerja.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Minor et al., (2014) dengan judul “Personal and Work environment antecedents of Job Morale among staff in Juvenile corrections”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan karakteristik pribadi (usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras) dan variabel tempat kerja (pengambilan keputusan, stres kerja, komunikasi organisasi, persepsi rekan kerja, keadilan organisasi) dengan semangat kerja. Hasilnya bahwa terdapat hubungan positif antara usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan variabel tempat kerja (pengambilan keputusan, stres kerja, komunikasi organisasi, persepsi rekan kerja, keadilan organisasi) dengan semangat kerja. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada penelitian ini hanya fokus pada variabel semangat kerja yang ditinjau dari salah satu faktor demografis yakni faktor masa kerja.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Monge et al., (2015) dengan judul “ En El Espíritu De Trabajo En Ambientes Kaizen ? Influye La Edad, La Escolaridad, La Antigüedad Y La Posición En La Organización?”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis adanya perbedaan variabel semangat kerja berdasarkan karakteristik demografis, khususnya usia, masa kerja, tingkat pendidikan dan status jabatan pada karyawan perusahaan barang elektronik Maquiladora. Hasilnya bahwa masa kerja mempengaruhi semangat kerja pada karyawan. Masa kerja mempengaruhi karyawan untuk menjawab panggilan pekerjaan dengan semangat dan perasaan yang positif. Faktor usia, tingkat pendidikan dan status jabatan juga mempengaruhi tingkat semangat kerja pada karyawan. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian ini yaitu pada tinjauan karakteristik demografis. Penelitian diatas menganalisis semangat kerja berdasarkan faktor demografis seperti faktor usia, masa kerja, tingkat pendidikan dan status jabatan, sedangkan pada penelitian ini hanya meninjau dari masa kerja saja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis komparatif yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara semangat kerja pada karyawan PT. X ditinjau dari masa kerja. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa hipotesis dalam penelitian dapat diterima yakni terdapat perbedaan semangat kerja pada karyawan ditinjau dari masa kerja. Nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu sebesar 0,028, yang memiliki makna bahwa terdapat perbedaan tingkat semangat kerja pada karyawan ditinjau dari masa kerja. Hasil uji lanjutan menggunakan tukey HSD menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok satu dengan lainnya lebih spesifik dimiliki oleh kelompok subjek yang memiliki masa kerja <6 tahun dan kelompok subjek dengan masa kerja > 10 tahun dengan range mean difference sebesar 4.163. Dapat disimpulkan bahwa semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat semangat kerja dari karyawan tersebut.

Saran

Penelitian ini memberikan beberapa saran yang dapat berguna bagi perusahaan, karyawan, dan peneliti selanjutnya. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan perlu dijaga agar semangat kerja tetap tinggi. Bagi karyawan, disarankan untuk mempertahankan semangat kerja terutama bagi yang telah memiliki masa kerja lama, serta meningkatkan semangat kerja bagi yang masih baru dalam perusahaan. Karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang lebih baik dengan giat dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaan. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi bahan kajian lebih lanjut. Peneliti lain dapat menambahkan faktor demografis lainnya dan menguji faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi tingkat semangat kerja karyawan, sehingga penelitian dapat lebih bervariasi dan komprehensif ke depannya.

Daftar Pustaka

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Beardwell, J., & Thomson, A. (2017). *Human Resources Management a Contemporary Approach* (8th ed.). Leicester: Pearson.
- Fitriani, Y., Hendri, E., & Damayanti, R. (2021). Pengaruh Masa Kerja dan Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Matahari OPI Mall Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 402. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i3.6660>
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (17th ed.). PT. Bumi Aksara.
- Istighfarin, L. N., & Mulyana, O. P. (2018). Hubungan antara Persepsi terhadap Karakteristik Pekerjaan dengan Semangat Kerja pada Karyawan PT. X. *Jurnal Psikologi Pendidikan Tidak*, 5(1).
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. CV Alfabeta.
- Kurniawan, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. HTI Bumi Persada Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(3), 143–169.
- Lasut, E. E., Lengkong, V. P. K., & Ogi, I. W. J. (2017). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia, dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan

Sitaro). *Jurnal EMBA*, 5(2), 2771–2780.
file:///C:/Users/HP/Downloads/iogi2018,+07.ERLY+OK.pdf

Magnalia, M. M., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan Work Engagement Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 24–35.

Maier, N. R. F. (1995). *Psychology in Industrial*. Houghton Mifflin Company.

Minor, K. I., Wells, J. B., Lambert, E. G., & Keller, P. (2014). Increasing Morale: Personal and Work Environment Antecedents of Job Morale Among Staff in Juvenile Corrections. *Criminal Justice and Behavior*, 41(11), 1308–1326.
<https://doi.org/10.1177/0093854814544702>

Monge, L.-V., Máynez-Guaderrama, & Vianey Torres-Argüelles. (2015). En El Espíritu De Trabajo En Ambientes Kaizen? Influye La Edad, La Escolaridad, La Antigüedad Y La Posición En La Organización? *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(7), 1–12.

Nitisemoto, A. S. (2012). *Manajemen Personalialia*. Ghalia.

Palupi, R., & Prasetya, A. E. (2022). Pengaruh implementasi content management system terhadap kecepatan kinerja menggunakan one way anova. *Jurnal Ilmiah Informatika*, 10(01), 74–79.

Sianturi, R. (2022). Uji Homogenitas sebagai syarat pengujian analisis. *Jurnal Pendidikan, Sains Sosial, Dan Agama*, 8(1), 386–397.
<https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.25>

Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Suma'mur, P. . (2009). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: CV Sagung Seto.

Sumardin, & Nabella, S. D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Bening*, 7(2), 316–328.

Tarlis, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. *Jurnal Investasi Islam*, 1(November 2017), 1–20. <https://journal.iainlangsa.ac.id/index.php/jii/article/view/275/171>

Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.

