

**PENGARUH FLEKSIBILITAS TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN BAGIAN MARKETING DI PT. MEDAN DISTRIBUSINDO
RAYA MEDAN**

HABLIL IKHWANA

NIDN: 0108018501

¹⁾Dosen Fakultas Ekonomi UNIVA Medan
e-mail: hablilikhwanabeniman@gmail.com

ABSTRAK

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada pengaruh fleksibilitas terhadap semangat kerja pada PT. Medan Distribusindo Raya Medan dan seberapa besar pengaruhnya? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh fleksibilitas terhadap semangat kerja pada PT. Medan Distribusindo Raya Medan dan seberapa besar pengaruhnya. Hipotesis pada penelitian ini adalah fleksibilitas berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pada PT. Medan Distribusindo Raya Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Medan Distribusindo Raya Medan sebanyak 38 orang. Sedangkan sampelnya berjumlah sebanyak 38 orang dimana teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknis analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji koefisien korelasi product moment, uji regresi linier sederhana, uji t dan uji determinasi. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi product moment didapat nilai yang positif hal ini berarti hubungan kedua variabel yang diteliti positif dengan nilai korelasi sebesar 0,46. Dari hasil perhitungan regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa konstanta a bernilai 12,650, koefisien regresi b bernilai sebesar 0,625. Dari hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} = 3,108$ sedangkan t_{tabel} pada $n-2$ (38-2) yaitu 1,688 pada taraf signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$) dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,108 > 1,688$. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa hipotesis diterima dan fleksibilitas berpengaruh positif terhadap semangat kerja PT. Medan Distribusindo Raya Medan sebesar 21,16%, sedangkan 78,84% lagi dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti insentif, promosi jabatan, kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain. Hasil 21,16% dapat digolongkan menjadi prosentase pengaruh yang kurang signifikan namun masih berpengaruh.

Kata Kunci: Fleksibilitas, Semangat kerja

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada perusahaan yang bergerak dibidang distribusi barang, bagian marketing memiliki peran yang sangat penting karena upaya memperkenalkan, menyalurkan dan menjual produk tersebut menjadi tugas dan tanggung jawab

seorang *sales marketing* (pemasar). Seorang *sales marketing* (pemasar) cenderung memiliki pekerjaan yang bersifat fleksibel. Hal ini dapat dilihat dari jam kerja dan tempat kerja. Setelah datang ke kantor untuk mengisi daftar hadir dan mengambil produk untuk dipasarkan maka seorang *sales marketing* bekerja sesuai dengan target yang dibebankan kepadanya, mengenai jam kerjanya bergantung pada target yang akan dicapai. Pekerjaannya dilakukan diluar kantor yang membuat seorang sales marketing harus mampu mengendalikan jam kerjanya sendiri dan tempat kerjanya sesuai dengan areal kerjanya. Flekibelitas pekerjaan yang diberikan terkadang membuat seorang *sales marketing* terlena dengan ruang kerja yang bebas. Begitu juga dengan *sales marketing* yang bekerja di PT. Medan Distribusindo Raya Medan, pada kenyataannya masih ada karyawan yang bekerja sebagai sales marketing yang bekerja seharian di luar kantor namun target yang dibebankan kepadanya tidak dapat tercapai sehingga merugikan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis merasa tertarik untuk membahas dan meneliti permasalahan ini lebih mendalam dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Fleksibilitas Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Marketing Di PT. Medan Distribusindo Raya Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh fleksibilitas terhadap semangat kerja karyawan bagian marketing di PT. Medan Distribusindo Raya Medan dan seberapa besar pengaruhnya?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh fleksibilitas terhadap semangat kerja karyawan bagian marketing di PT. Medan Distribusindo Raya Medan dan seberapa besar pengaruhnya.

II. Kajian Teori

2.1. Fleksibilitas

Pekerjaan yang fleksibel dulu dianggap merupakan keuntungan yang hanya dimiliki oleh karyawan di bagian penjualan dan beberapa manajer senior yang lebih banyak disibukkan oleh pekerjaan diluar kantor, namun teknologi yang terus berkembang dan kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas kini telah

merubah keadaan tersebut. Bekerja secara fleksibel, setidaknya dalam jangka waktu tertentu (beberapa jam sehari), kini menjadi hal yang esensial. Menurut Kate Grussing (2010:12), “Fleksibilitas (*Flexibility*) adalah kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda, dan dengan berbagai individu atau kelompok”. Fleksibilitas membutuhkan kemampuan memahami dan menghargai pandangan yang berbeda dan bertentangan mengenai suatu isu, menyesuaikan pendekatannya karena suatu perubahan situasi, dan dapat menerima dengan mudah perubahan dalam organisasinya. Sedangkan Andrew Shapiro (2011: 231) mengatakan bahwa “Pengaturan waktu kerja fleksibel (*flexible work time arrangements*) adalah jadwal yang memungkinkan karyawan untuk mengatur jam kerja mereka mengikuti tanggung jawab pribadi mereka”. Menurut Regus (2013:77), “Bekerja secara fleksibel masuk sebagai salah satu penentu utama bagi seseorang untuk memilih pekerjaan baru dan menjadi faktor kunci dalam menumbuhkan loyalitas karyawan dan membuat mereka betah pada pekerjaannya”. Perusahaan - perusahaan di dunia mulai menyadari bahwa pekerjaan yang fleksibel dapat menjadi jawaban untuk masalah rekrutmen dan menjaga kebetahan karyawan. Biaya agensi perekrutan, pelatihan untuk karyawan baru dan tunjangan lainnya adalah pengeluaran yang pasti, sedangkan dengan menawarkan pekerjaan yang fleksibel, perusahaan dapat menghemat hal-hal tersebut dan juga mengurangi ruangan kerja yang tidak digunakan. Banyak yang berprasangka bahwa pekerjaan yang waktu kerjanya fleksibel, lebih banyak diimplementasikan oleh perusahaan kecil dibanding organisasi besar karena mereka lebih tidak formal dan gesit, namun menurut data marginal hal tersebut tidaklah benar. Kemungkinan anggapan tersebut hanya berdasarkan dari besarnya biaya yang disediakan untuk proses perekrutan dan tunjangan yang lebih baik, tetapi para organisasi besar inipun mempunyai spesialis atau departemen tertentu yang khusus bekerja secara fleksibel. Kini pekerjaan yang waktunya fleksibel meningkat menjadi faktor utama untuk menjaga stabilitas karyawan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Terutama perusahaan dengan sumber daya manusia yang rata-rata mempunyai umur cenderung lebih muda, harus segera menyadari kebutuhan terhadap pekerjaan yang fleksibel ini. Bekerja secara fleksibel bukan hanya menjadi hal yang darurat, namun

telah menjadi kebutuhan esensial yang seringkali dijadikan sebuah pilihan untuk menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

2.2. Semangat Kerja

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar produktivitas dari karyawannya dapat ditingkatkan. Agar produktivitas kerja meningkat maka perusahaan harus terlebih dahulu menimbulkan semangat kerja karyawannya. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Hasibuan (2008:94) mengatakan “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Menurut Siagian (2003:57), bahwa “Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan”. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab. Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

2.3. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah: “Diduga fleksibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya Medan”.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian marketing di PT. Medan Distribusindo Raya Medan sebanyak 38 orang. Mengingat jumlah populasi yang

sedikit maka seluruh jumlah populasi dijadikan sampel. Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 orang. Teknik pengambilan sampelnya adalah dengan menggunakan Teknik Sampling Jenuh, yakni seluruh jumlah populasi dijadikan sampel.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer: merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.
2. Data Sekunder: data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) seperti dokumentasi, jurnal, buku referensi, majalah, website, dan lain-lain.

3.3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Adapun metode statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah: uji koefisien korelasi *product moment*, uji hipotesis dan uji determinasi.

Koefisien Korelasi *Product Moment*

Cara ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya atau besar kecilnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Perhitungannya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r : Koefisien korelasi.
- n : Jumlah sampel.
- $\sum X$: Jumlah seluruh skor X (Fleksibilitas).
- $\sum Y$: Jumlah seluruh skor Y (Semangat Kerja).
- $\sum XY$: Jumlah hasil kali antar skor X dan skor Y.

Dari nilai r yang diperoleh dapat dilihat secara langsung melalui tabel korelasi

untuk menguji apakah nilai r yang diperoleh tersebut berarti atau tidak. Tabel korelasi ini menentukan batas-batas r yang signifikan tertentu, dalam hal ini signifikan 5 %. Ketentuannya bila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya bila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka H_a diterima.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui diterimanya hipotesis di atas diperiksa melalui uji-t melalui rumus sebagai berikut:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2006:151)

t = Uji Hipotesis

r = Koefisien Korelasi *Product Moment*

n = Jumlah Sampel

Koefisien Determinasi

Menurut Kuncoro (2003 : 130) bahwa : “Untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh antara variabel X dan variabel Y maka digunakan rumus determinan”.

Adapun rumus determinan tersebut adalah : $D = r^2 \times 100\%$.

Keterangan:

D = Determinan

r^2 = Koefisien Korelasi

IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Frekwensi jawaban responden merupakan hasil jawaban responden atas kuesioner yang diberikan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Berikut adalah tabel hasil jawaban responden atas kuesioner Fleksibilitas (Variabel X) dan Semangat kerja (Variabel Y)

Tabel 4.1
Frekwensi Jawaban Kuesioner Fleksibilitas (Variabel X)

Item Kuesioner	Skor Jawaban Responden				
	1	2	3	4	5

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kuesioner 1	0	0	3	7,9	5	13,2	21	55,3	9	23,7
Kuesioner 2	0	0	5	13,2	2	5,3	21	55,3	10	26,3
Kuesioner 3	0	0	7	18,4	10	26,3	13	34,2	8	21,1
Kuesioner 4	0	0	2	5,3	10	26,3	7	18,4	19	50,0
Kuesioner 5	0	0	3	7,9	7	18,4	20	52,6	8	21,1
Kuesioner 6	0	0	5	13,2	6	15,8	16	42,1	11	28,9
Kuesioner 7	0	0	2	5,3	1	2,6	26	68,4	9	23,7
Kuesioner 8	0	0	0	0	9	23,7	16	42,1	13	34,2
Kuesioner 9	0	0	2	5,3	8	21,1	15	39,5	13	34,2
Kuesioner 10	0	0	4	10,5	9	23,7	18	47,4	7	18,4

Taribel 4.2
Frekwensi Jawaban Kuesioner Semangat kerja (Variabel Y)

Item Kuesioner	Skor Jawaban Responden									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kuesioner 1	2	5,3	5	13,2	15	39,5	14	36,8	2	5,3
Kuesioner 2	0	0	7	18,4	4	10,5	22	57,9	5	13,2
Kuesioner 3	0	0	14	36,8	10	26,3	14	36,8	0	0
Kuesioner 4	0	0	6	15,8	9	23,7	12	31,6	11	28,9
Kuesioner 5	0	0	0	0	7	18,4	24	63,2	7	18,4
Kuesioner 6	0	0	1	2,6	9	23,7	13	34,2	15	39,5
Kuesioner 7	0	0	3	7,9	1	2,6	15	39,5	19	50,0
Kuesioner 8	0	0	2	5,3	2	5,3	19	50,0	15	39,5
Kuesioner 9	0	0	2	5,3	5	13,2	20	52,6	11	28,9
Kuesioner 10	0	0	0	0	9	23,7	22	57,9	7	18,4

Tabel 4.3
Tabulasi Jawaban Responden Atas Kuesioner Fleksibilitas (Variabel X)

Nomor Responden	Kuesioner										Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	3	5	5	4	4	4	4	2	41
2	4	4	5	5	4	2	2	5	5	3	39
3	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	40
4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	3	39
6	5	4	2	5	4	5	4	3	3	5	40
7	5	4	2	3	4	4	4	5	5	4	40
8	5	2	4	5	3	5	5	3	3	5	40
9	3	4	5	5	3	5	4	3	3	5	40
10	5	4	4	3	4	5	4	5	5	2	41
11	4	5	5	3	2	4	5	5	2	4	39
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38

13	4	5	2	4	4	4	4	3	5	4	39
14	3	5	4	5	4	3	3	5	4	4	40
15	4	2	5	5	3	4	4	4	4	4	39
16	4	2	3	4	4	5	5	4	3	4	38
17	4	3	4	3	3	2	5	5	4	4	37
18	2	4	3	5	3	5	5	4	4	4	39
19	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
20	2	3	5	5	5	4	4	4	5	3	40
21	5	4	4	5	2	5	5	3	4	5	42
22	4	5	4	2	5	4	4	4	5	3	40
23	3	5	2	3	5	4	4	4	5	3	38
24	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	40
25	5	5	3	2	5	4	5	5	4	4	42
26	4	5	3	5	5	3	4	4	4	2	39
27	3	4	5	5	4	2	2	5	5	3	38
28	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	39
29	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	39
30	3	4	4	4	5	2	4	5	5	3	39
31	4	4	2	5	4	5	4	3	3	5	39
32	4	4	2	3	4	4	4	5	5	4	39
33	4	2	4	5	3	5	5	3	3	5	39
34	2	4	5	5	3	5	4	3	3	5	39
35	4	4	4	3	4	4	4	5	5	2	39
36	4	5	5	3	2	4	5	5	2	4	39
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
38	4	5	2	4	4	4	4	3	5	4	39
Total											1494

Tabel 4.4
Tabulasi Jawaban Responden Atas Kuesioner
Semangat kerja (Variabel Y)

Nomor Responden	Kuesioner										Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	2	3	5	4	3	4	5	4	4	37
2	2	4	2	4	4	5	5	4	3	3	36
3	1	4	3	5	4	3	4	4	5	5	38
4	3	4	3	5	4	3	5	5	2	4	38
5	2	3	4	4	4	4	2	5	5	3	36
6	3	4	4	2	3	5	4	4	4	4	37
7	3	2	4	3	5	4	5	4	4	4	38
8	3	4	2	5	4	5	4	2	4	5	38
9	3	4	2	4	3	5	4	4	4	5	38
10	1	4	4	3	4	4	4	5	4	4	37
11	3	5	2	4	5	5	4	4	4	4	40

12	4	2	4	3	4	5	5	4	4	3	38
13	3	4	2	4	4	5	5	3	4	4	38
14	3	4	4	2	4	3	3	5	5	4	37
15	4	2	4	4	3	4	5	5	4	4	39
16	2	4	3	3	4	5	5	4	3	4	37
17	3	3	2	3	3	4	5	5	3	4	35
18	4	4	3	5	3	2	4	5	5	4	39
19	4	4	3	2	4	4	5	5	3	4	38
20	4	3	2	5	4	4	4	4	5	3	38
21	5	4	4	5	4	4	2	4	5	5	42
22	4	5	4	2	5	4	5	4	5	3	41
23	3	5	2	3	5	4	4	4	5	3	38
24	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	40
25	5	5	3	2	5	3	5	5	5	4	42
26	4	2	3	5	4	3	5	5	4	4	39
27	3	4	2	4	4	5	5	4	3	3	37
28	2	4	3	5	4	3	4	4	5	5	39
29	4	4	3	5	4	3	5	5	2	4	39
30	3	3	4	4	4	3	2	5	5	3	36
31	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	38
32	4	2	4	3	5	4	5	4	4	4	39
33	4	4	2	5	4	5	4	2	4	5	39
34	4	4	2	4	3	5	4	4	4	5	39
35	2	4	4	3	4	4	5	5	4	4	39
36	3	5	2	4	5	5	4	4	4	4	40
37	4	2	4	3	4	5	5	4	4	3	38
38	3	4	2	4	4	5	5	3	4	4	38
Total											1455

Tabel 4.5
Tabulasi Nilai Jawaban Responden Antara
Fleksibilitas (Variabel X) dan Semangat kerja (Variabel Y)

Responden	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	41	37	1681	1369	1517
2	39	36	1521	1296	1404
3	40	38	1600	1444	1520
4	40	38	1600	1444	1520
5	39	36	1521	1296	1404
6	40	37	1600	1369	1480
7	40	38	1600	1444	1520
8	40	38	1600	1444	1520
9	40	38	1600	1444	1520
10	41	37	1681	1369	1517
11	39	40	1521	1600	1560
12	38	38	1444	1444	1444

13	39	38	1521	1444	1482
14	40	37	1600	1369	1480
15	39	39	1521	1521	1521
16	38	37	1444	1369	1406
17	37	35	1369	1225	1295
18	39	39	1521	1521	1521
19	38	38	1444	1444	1444
20	40	38	1600	1444	1520
21	42	42	1764	1764	1764
22	40	41	1600	1681	1640
23	38	38	1444	1444	1444
24	40	40	1600	1600	1600
25	42	42	1764	1764	1764
26	39	39	1521	1521	1521
27	38	37	1444	1369	1406
28	39	39	1521	1521	1521
29	39	39	1521	1521	1521
30	39	36	1521	1296	1404
31	39	38	1521	1444	1482
32	39	39	1521	1521	1521
33	39	39	1521	1521	1521
34	39	39	1521	1521	1521
35	39	39	1521	1521	1521
36	39	40	1521	1600	1560
37	38	38	1444	1444	1444
38	39	38	1521	1444	1482
Σ	1494	1455	58780	55797	57232

Analisis Uji Statistik

Berdasarkan tabel diatas maka dapatlah perhitungan sebagai berikut: $\Sigma X = 1494$, $\Sigma Y = 1455$, $\Sigma X^2 = 58780$, $\Sigma Y^2 = 55797$, $\Sigma XY = 57232$. Dari hasil tabulasi ini maka kemudian dapat dicari perhitungan uji-uji yang terdapat pada teknik analisis data.

Analisis Koefisien Korelasi Product Moment

Setelah melalui tahapan pentabulasian jawaban responden maka analisis koefisien korelasi product moment dapat ditentukan dengan menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\}\{n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{38.57232 - (1494)(1455)}{\sqrt{\{38(58780) - (1494)^2\}\{38(55797) - (1455)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{2174816 - 2173770}{\sqrt{\{2233640 - 2232036\}\{2120286 - 2117025\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1046}{\sqrt{\{1604\}\{3261\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1064}{\sqrt{5230644}}$$

$$r_{xy} = \frac{1064}{2287,06}$$

$$r_{xy} = 0,46$$

Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui perhitungan uji regresi linier sederhana maka digunakan perhitungan berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(1455)(58780) - (1494)(57232)}{38(58780) - (1494)^2}$$

$$a = \frac{85524900 - 85504608}{2233640 - 2232036}$$

$$a = \frac{20292}{1604}$$

$$a = 12,650$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{38(57232) - (1494)(1455)}{38(58780) - (1494)^2}$$

$$b = \frac{2174816 - 2173770}{2233640 - 2232036}$$

$$b = \frac{1046}{1604}$$

$$b = 0,652$$

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,650 + 0,652X$$

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau tidak maka diperiksa melalui uji-t melalui rumus sebagai berikut:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 0,46 \frac{\sqrt{38-2}}{\sqrt{1-0,46^2}}$$

$$t = 0,46 \frac{\sqrt{36}}{\sqrt{0,7884}}$$

$$t = 0,46 \cdot \frac{6}{0,8879}$$

$$t = 0,46 \cdot 6,7575$$

$$t = 3,108$$

Analisis Uji Determinasi

Untuk melihat seberapa besar prosentase pengaruh fleksibilitas terhadap semangat kerja pada PT. Medan Distribusindo Raya Medan dapat dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus determinan sebagai berikut:

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

$$D = 0,46^2 \times 100\%$$

$$D = 0,2116 \times 100\%$$

$$D = 21,16\%$$

4.2. Pembahasan

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi product moment didapat nilai yang positif hal ini berarti hubungan kedua variabel yang diteliti positif dengan nilai korelasi sebesar 0,46. Hal ini berarti fleksibilitas memiliki hubungan yang sedang terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya Medan sesuai dengan tabel interpretasi koefisien korelasi product moment yaitu $0,40 < r < 0,59 =$

Sedang. Dari hasil perhitungan regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa

konstanta a bernilai 12,650 yang berarti bahwa jika variabel X bernilai 0 maka variabel Y bernilai 12,650. Hasil ini dapat diartikan bahwa walaupun fleksibilitas tidak terjadi maka semangat kerja karyawan sudah terjadi, hal ini terbukti dari hasil positif (12,650). Koefisien regresi b bernilai sebesar 0,652, artinya jika pengaruh fleksibilitas dinaikkan 1 maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,652. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara fleksibilitas terhadap semangat kerja karyawan, semakin tinggi tingkat pengaruh fleksibilitas maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan yang terjadi. Dari hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} = 3,108$ sedangkan t_{tabel} pada $n-2$ (38-2) yaitu 1,688 pada taraf signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$) dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,108 > 1,688$, artinya t_{hitung} lebih besar nilainya dari t_{tabel} maka ada pengaruh antara fleksibilitas terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya Medan dan hipotesis diterima (H_a diterima/ H_0 ditolak). Dari perhitungan uji determinasi, dapat diketahui bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 21,16%, sedangkan 78,84% lagi dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti insentif, promosi jabatan, kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain. Hasil 21,16% dapat digolongkan menjadi prosentase pengaruh yang kurang signifikan namun masih berpengaruh.

V. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai fleksibilitas terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif antara fleksibilitas terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya Medan sehingga hipotesis penelitian ini diterima, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} = 3,108$ sedangkan t_{tabel} pada $n-2$ (38-2) yaitu 1,688 pada taraf signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$) dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,108 > 1,688$, artinya t_{hitung} lebih besar nilainya dari t_{tabel} maka ada pengaruh

antara fleksibilitas terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya Medan dan hipotesis diterima (H_a diterima/ H_o ditolak).

2. Besar prosentase fleksibilitas terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Medan Distribusindo Raya Medan adalah sebesar 21,16%, sedangkan 78,84% lagi dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti insentif, promosi jabatan, kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain. Hasil 21,16% dapat digolongkan menjadi prosentase pengaruh yang kurang signifikan namun masih berpengaruh.

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini adalah:

1. Bagi PT. Medan Distribusindo Raya Medan, dianjurkan untuk terus menjaga dan mempertahankan fleksibilitas dan semangat kerja karyawannya.
2. Bagi karyawan PT. Medan Distribusindo Raya Medan, disarankan untuk tetap mempertahankan bahkan lebih meningkatkan kualitas kerjanya melalui semangat kerja yang tinggi guna kemajuan PT. Medan Distribusindo Raya Medan.

Daftar Pustaka

- Alex S Nitisemito, 2002. *Manajemen Personalialia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta
- Andrew Shapiro, 2011. *General Standart Operational Procedure for Company (terjemahan)*. Penerbit Skyword Press. California.
- As`ad. 2003. *Psikologi Industri*. Penerbit Galia Indonesia, Yogyakarta.
- Buchari Zainun. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi. Penerbit Balai Aksara. Jakarta.
- Hariandja, 2006. *Manajemen sumber daya manusia*, cetakan kedua, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Kate Grussing, 2010. *Flexibility Work Arrangement (terjemahan)*. Penerbit Alaska Press Co. Alaska USA.
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Marihot Tua Effendi. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit PT Refika Aditama. Bandung.
- Mathis, R.L, Jackson, J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

- Melayu SP Hasibuan, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit BumiAksara, Jakarta.
- Melayu SP Hasibuan, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- M Richard Steers, 2005. *Organizational Effectiveness : A Behavioral View*. Goodyear Publishing Company Inc. Santa Monica. California. United Stated of America.
- Regus, 2013. *Flexibilitas Kerja Karyawan*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Saydam 2005. *Pengukuran kinerja sector publik. Edisi pertama*, Penerbit FE-UGM, BPFE. Yogyakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, 2008. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sondang P Siagian. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Stephen P Robbin, 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi 9, jilid 2, Penerbit PT Indeks kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi Edisi kesebelas*. Bandung: CV Alfabeta. Bandung.
- T Hani Handoko, 2003, *Manajemen*, Penerbit BPFE. Yogyakarta
- Wahyudi. 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan kedua, Penerbit Djambatan. Jakarta.