







































Tabel 9.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.830	47.159	47.159	2.830	47.159	47.159	2.057	34.283	34.283
2	1.211	20.180	67.339	1.211	20.180	67.339	1.983	33.056	67.339
3	.724	12.072	79.411						
4	.569	9.489	88.900						
5	.407	6.791	95.690						
6	.259	4.310	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Tabel 10. Rotated Component Matrix(a)**

	Component	
	1	2
x1	.392	.615
x2	.099	.747
x3	.856	.276
x4	.014	.838
x5	.898	-.066
x6	.595	.513

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. a Rotation converged in 3 iterations.

Setelah faktor-faktor terbentuk, ternyata variabel-variabel yang masuk pada masing-masing faktor tidak sama dengan yang diprediksi sebelumnya. Oleh karenanya, perlu memberikan nama label baru yang representative bagi variabel-variabel yang masuk di dalam masing-masing faktor-faktor yaitu *human and Environment* (47,16%) dan manajemen.(20,18%) jumlah varians tersebut tersebut kurang dari 100%, menunjukkan masih terdapat faktor lain yang belum terungkap.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui proses analisis faktor diperoleh dari ke tujuh variabel yang diteliti, dengan proses faktoring bisa direduksi hanya menjadi dua faktor dan diperoleh nilai koefisien berturut-turut dari komponen matrik (0.615, 0.747, 0.856, 0.838, 0.898, 0.595) > 0.50, dengan urutan variabel sebagai berikut (kompensasi, kesempatan untuk maju, kebahagiaan terhadap pekerjaan, kepemimpinan, kondisi tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja) setelah melakukan penamaan (*naming*) dari hasil komponen matrik di atas penulis dapat mengidentifikasi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan *outsourcing* di Atlas Sports Club Surabaya adalah faktor kenyamanan yang meliputi (kondis tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kebahagiaan terhadap pekerjaan dengan persentase sebesar 47,16% dan faktor manajemen yang meliputi (kepemimpinan, kompensasi, dan kesempatan untuk maju) sebesar 20,18%

jumlah varians tersebut tersebut kurang dari 100%, menunjukkan masih terdapat faktor lain sebesar 32,66% yang belum terungkap.

Semangat kerja merupakan sesuatu yang pokok yang harus dimiliki oleh karyawan, karena dengan adanya semangat kerja semangat kerja produktivitas akan semakin meningkat, sehingga penting sekali membina semangat kerja karyawan untuk kemajuan suatu organisasi ataupun perusahaan.

Semangat kerja sangat penting bagi organisasi karena, (1) semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan semangat kerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan semangat kerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) semangat kerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (5) semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2002: 431).