

PENGARUH *HUMAN RELATION*, KETERAMPILAN DAN KESEJAHTERAAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA MEMBER ORIFLAME KOMUNITAS M3NETWORK DI MANADO

THE EFFECT OF HUMAN RELATION, SKILLS AND WORK WELFARE ON THE WORK MORALE OF ORIFLAME MEMBERS THE M3NETWORK COMMUNITY IN MANADO

Patricia Christine Celien Sinubu¹, Lucky O.H.Dotulong², Emilia M. Gunawan³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi

Email: ¹ patriciasinubu174@gmail.com, ² luckydotulong@gmail.com,

³ emilia_gunawan@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Human Relation*, Keterampilan dan Kesejahteraan Kerja terhadap Semangat Kerja Member Oriflame Komunitas M3Network di Manado. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan sampel sebanyak 67 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada para Member Oriflame Komunitas M3Network dalam WhatsApp Grup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *Human Relation*, Keterampilan dan Kesejahteraan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Member Oriflame Komunitas M3Network di Manado. Secara parsial, variabel *Human Relation* dan Kesejahteraan Kerja berpengaruh signifikan sedangkan variabel Keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Member Oriflame Komunitas M3Network di Manado

Kata Kunci: Semangat Kerja, *Human Relation*, Keterampilan, Kesejahteraan Kerja

Abstract: This study aims to determine the Influence of *Human Relations, Skills and Work Welfare* on the Work Morale of Oriflame M3Network Community Members in Manado. This research method uses an associative quantitative method. The sampling technique in this study uses saturated sampling with a sample of 67 respondents. The data collection method uses a questionnaire distributed to Oriflame M3Network Community Members in the WhatsApp Group. The results of the study indicate that simultaneously *Human Relations, Skills and Work Welfare* have a significant effect on the Work Morale of Oriflame M3Network Community Members in Manado. Partially, the *Human Relations* and *Work Welfare* variables have a significant effect while the *Skills* variable does not have a significant effect on the Work Morale of Oriflame M3Network Community Members in Manado.

Keywords: Work Morale, *Human Relation*, Skills, Work Welfare

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1597

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merujuk pada seluruh pegawai atau tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, termasuk keterampilan, pengalaman, pengetahuan, kemampuan, dan kreativitas individu yang menjadi penentu utama keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. *Human relation* atau hubungan antar manusia dalam arti sempit yaitu komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam organisasi keorganisasian (*work organizational*) dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja dan kegiatan kerja dengan perasaan puas dan bahagia (Effendy, 2018). bahwa skill adalah kemampuan untuk menerapkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan (Suprpto, 2009:135). Kesejahteraan Kerja adalah balas jasa pelengkap, baik yang material maupun non-material, yang diberikan dengan bijak. Tujuannya adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka (Hasibuan, 2005:185).

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil objek penelitian ada perusahaan Oriflame dimana yang menjadi subjek penelitian adalah para member Oriflame pada Komunitas M3Network di Manado. Oriflame sendiri merupakan perusahaan bisnis *Multi Level Marketing* (MLM) industri produk kecantikan dan perawatan pribadi dengan sistem penjualan *direct selling* (penjualan langsung) yang sangat bergantung kepada membernya untuk menjual dan memasarkan produknya. Dalam menghadapi dinamika bisnis ini, perusahaan seperti Oriflame harus memastikan bahwa anggotanya memiliki semangat kerja yang tinggi untuk tetap produktif dan relevan di pasar yang terus berubah.

Pentingnya semangat kerja dalam meningkatkan kinerja individu dalam dunia bisnis tidak bisa diabaikan. Begitu juga dalam industri kecantikan dan perawatan pribadi seperti Oriflame, dimana semangat kerja anggota menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Semangat kerja yang tinggi dapat menjadi kunci keberhasilan. Dengan memahami faktor-faktor seperti *human relation*, keterampilan, dan kesejahteraan kerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk membangun hubungan antar manusia yang positif, mengembangkan keterampilan yang diperlukan, dan meningkatkan kesejahteraan anggota.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada salah satu grup Oriflame mengenai Pengaruh *Human Relation*, Keterampilan dan Kesejahteraan Kerja terhadap Semangat Kerja Member Oriflame. Berdasarkan permasalahan yang teridentifikasi di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh *Human Relation*, Keterampilan dan Kesejahteraan Kerja Terhadap Semangat Kerja Member Oriflame Komunitas M3Network di Manado.**

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Human Relation, Keterampilan dan Kesejahteraan Kerja terhadap Semangat Kerja Member Oriflame Komunitas M3network
2. Untuk mengetahui Pengaruh Human Relation terhadap Semangat Kerja Member Oriflame Komunitas M3network
3. Untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan terhadap Semangat Kerja Member Oriflame Komunitas M3network
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kesejahteraan Kerja terhadap Semangat Kerja Member Oriflame Komunitas M3network

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teoritik

Sumber Daya Manusia

Priyono dan Marnis (2008) mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia atau manpower merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Hamali (2016:2) menyatakan mengenai Sumber Daya Manusia adalah pendekatan strategis untuk mengatur keterampilan, motivasi, pengembangan, dan pengorganisasian sumber daya.

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja keras dan tekun untuk mencapai tujuan yang lebih baik. Moral kerja, atau semangat kerja, didefinisikan sebagai sikap atau kondisi mental seseorang atau tim (Kaswan, 2017:189). Pohan (2017) menyatakan semangat kerja adalah bagian faktor individu untuk mendapatkan kinerja, dan remunerasi adalah faktor organisasi untuk memperoleh kinerja pegawai.

Human Relation

Effendy (2018:34), memberikan pengertian human relation dalam arti sempit berarti komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (work situation) dan dalam organisasi keorganisasian (work organization) dengan tujuan untuk mengungkap kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerja sama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

Keterampilan

Keterampilan atau skill merupakan kemampuan untuk melakukan tugas dengan mudah dan cermat (Sri Widiastuti, 2010:49). Istilah terampil juga dapat digunakan untuk menunjukkan tingkat kemahiran dan dapat digunakan sebagai suatu tindakan atau tugas (Hari Amirullah, 2003:17).

Kesejahteraan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016:7), kesejahteraan yaitu kondisi di mana karyawan merasa cukup memenuhi kebutuhannya secara material dan merasa aman dan tenang dalam menjalani kehidupannya. Meningkatkan kesejahteraan ini bisa dicapai melalui pemberian pelayanan dan fasilitas yang diperlukan (Sofyandi, 2008:183).

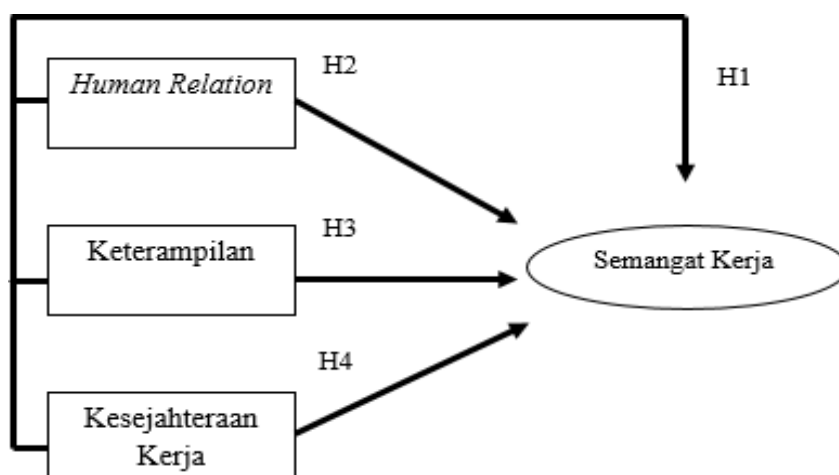
Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Brigita Shienli Pritama, Greis M. Sendow, Lucky O.H. Dotulong (2019). Penelitian dengan judul “Pengaruh Human Relation, Fasilitas Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Manado” bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara human relation, fasilitas kerja, dan iklim organisasi terhadap semangat kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Manado. Hasil penelitian menunjukkan variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja di Kejaksaan Negeri Manado. Variabel *human relation* dan fasilitas kerja terdapat pengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja. Variabel human relation, fasilitas kerja dan iklim organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja di Kejaksaan Negeri Manado.

Penelitian dari Pitriyani dan Abdul Halim (2020). Penelitian dengan judul “Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan” bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja CV. Meranti Medan. Pengumpulan data dilakukan dengan pendekatan survey dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penyebaran kuesioner kepada 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan, secara parsial sikap kerja dan keterampilan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja dan secara simultan sikap kerja dan keterampilan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian Nurhani, Wibowo, Budi Santoso (2020). Penelitian dengan judul “*The Effect of Occupational Safety, Work Skills, and Employability on Stress and Implications On The Productivity of Employment Construction Service Workers*” bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh keselamatan kerja, keterampilan kerja, dan kemampuan kerja terhadap stres serta implikasinya terhadap produktivitas kerja pekerja jasa konstruksi di Jabodetabek. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil yaitu tenaga kerja tetap dalam sektor jasa. konstruksi pekerjaan struktur seperti bekisting, pemasangan besi dan pengecoran sebanyak 303 orang yang memiliki pendidikan minimal SLTA sederajat dan ditentukan pengambilan sampel secara acak proporsional. Data penelitian diperoleh dari kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM). Dari hasil penelitian, menunjukkan keselamatan kerja, keterampilan kerja, kemampuan kerja dan stres mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Keselamatan kerja, keterampilan kerja dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap stress. Keselamatan kerja, keterampilan kerja dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja dengan mediasi stres

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Human Relation, Keterampilan dan Kesejahteraan Kerja)

Hipotesis Penelitian

H1: Human Relation, Keterampilan, dan Kesejahteraan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Member Oriflame pada Komunitas M3network.

H₂ : Human Relation berpengaruh terhadap Semangat Kerja Member Oriflame pada Komunitas M3network

H₃ : Keterampilan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Member Oriflame pada Komunitas M3network

H₄ : Kesejahteraan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Member Oriflame pada Komunitas M3network

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif Deskriptif Asosiatif. Sugiyono (2019:17) menggambarkan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berbasis filsafat positivisme. Ini digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Populasi, Besaran Sampel, dan teknik Sampling

Sugiyono (2019:126) menyatakan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Member Oriflame pada Komunitas M3network di Manado yang masih aktif pada bulan Mei sampai Juni 2024 pada salah satu grup yang berjumlah 67 orang.

Data dan Sumber

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data atau informasi berupa angka. Data yang digunakan yaitu data primer, dimana sumber data diperoleh langsung dari narasumber pertama tanpa perantara. Perolehan atau pengumpulan data didapatkan melalui kuesioner yaitu mengajukan pertanyaan secara tertulis, dan observasi langsung yaitu melakukan pengamatan secara langsung untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang terjadi dalam objek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada narasumber. Data yang dikumpulkan dari responden dikodekan menggunakan skala Likert 1-5 dan kemudian dianalisis dengan program komputer SPSS. Sugiyono (2019:146) menyatakan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Pengujian Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan program komputer Statistical Program for Social Science (SPSS) untuk analisis statistik dan kuesioner dengan skala Likert. Instrumen kemudian diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validasi

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi seberapa akurat dan valid instrumen atau kuesioner mengukur variabel-variabel. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaannya mampu mengungkapkan apa yang dimaksudkan untuk diukur (Ghozali, 2018:51). Item dapat dianggap valid jika nilai korelasinya lebih dari 0,3.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menentukan seberapa andal alat atau instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel yang sama pada waktu yang berbeda. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur variabel atau struktur, menurut Ghozali (2018:45). Item tersebut dianggap kredibel jika koefisien Cronbach Alphanya di atas 0,6.

Teknik Analisis

Dalam penelitian ini, beberapa uji dilakukan untuk mengukur hasilnya. Data yang digunakan adalah data primer Cross Section. Instrumen analisis menggunakan Uji Asumsi Klasik untuk normalitas, multikorelasi, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Selanjutnya, Analisis Regresi Linier Berganda dilakukan dan terakhir, Uji Statistik Uji-t, Uji F, dan Koefisien Korelasi R² digunakan. Untuk mengolah data, menggunakan program SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	13	21%
2	Perempuan	54	79%
Jumlah		67	100%

Sumber : Hasil olah Data, 2024

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	18-25 Tahun	39	60%
2	26-35 Tahun	15	22%
3	36-45 Tahun	13	18%
Jumlah		67	100%

Sumber : Hasil olah Data, 2024

Tabel. 4.1 menunjukkan Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. Jumlah responden laki-laki berjumlah 13 orang dengan persentase 21% dan responden perempuan sebanyak 54 orang dengan persentase 79% hal tersebut menandakan bahwa responden yang paling banyak adalah responden perempuan.

Tabel 4.2 menunjukkan Deskripsi Responden Berdasarkan Umur. Responden yang paling banyak adalah responden yang berumur 18-25 tahun dengan persentase 59% dan responden yang berumur 26-35 tahun dengan persentase 22% dan 36-45 tahun menunjukkan sebanyak 13 orang dengan persentase 18%.

Tabel 4.3 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item Total Correlation	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Human Relation	X1.1	0,867	0.000	Valid
	X1.2	0,871	0.000	Valid
	X1.3	0,872	0.000	Valid
	X1.4	0,883	0.000	Valid
	X1.5	0,881	0.000	Valid
Keterampilan	X2.1	0,784	0.000	Valid
	X2.2	0,785	0.000	Valid
	X2.3	0,619	0.000	Valid
	X2.4	0,827	0.000	Valid
	X2.5	0,754	0.000	Valid
Kesejahteraan Kerja	X3.1	0,871	0.000	Valid
	X3.2	0,872	0.000	Valid
	X3.3	0,873	0.000	Valid
	X3.4	0,888	0.000	Valid
	X3.5	0,820	0.000	Valid
Semangat Kerja	Y.1	0,878	0.000	Valid
	Y.2	0,882	0.000	Valid
	Y.3	0,893	0.000	Valid
	Y.4	0,891	0.000	Valid
	Y.5	0,821	0.000	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 26.2024

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dari hasil uji Validitas untuk variabel Human Relation (X1), Keterampilan (X2), Kesejahteraan Kerja (X3) terhadap Semangat Kerja (Y), maka dapat dikatakan bahwa indikator atau pernyataan yang diajukan valid. Validitas dapat dilihat dengan melihat besaran probability dari hasil pengolahan data. Jika nilai probability (sig) lebih kecil dari 0,05 (Alpha) artinya pernyataan kuesioner valid, jika lebih besar berarti pernyataan kuesioner tidak valid. Pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua item yang dianalisis sudah valid, karena nilai Signifikansi (Sig.) lebih rendah dari 0.05.

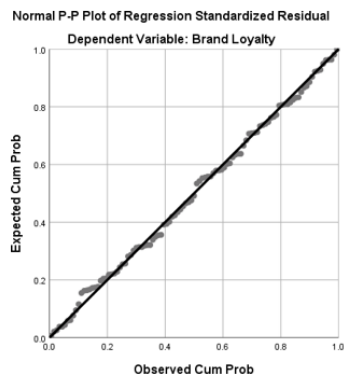
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Human Relation</i>	0,895	Reliabel
<i>Keterampilan</i>	0,750	Reliabel
<i>Kesejahteraan Kerja</i>	0,898	Reliabel
<i>Semangat Kerja</i>	0,908	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 26.2024

Berdasarkan tabel 4.4 dari hasil uji reabilitas diatas, menunjukan bahwa nilai Cronbach's Alpha dengan variabel Human Relation sebesar 0,895, variabel Keterampilan sebesar 0,750, variabel Kesejahteraan Kerja sebesar 0,898, dan variabel Semangat Kerja sebesar 0,908. dengan semua nilai pada Cronbach's Alpha pada tabel diatas setiap variabel melebihi 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut dinyatakan Reliabel.

Gambar 4.1 Uji Normalitas



Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi dari suatu variabel indepeden dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, normalitas suatu data dalam penelitian dapat dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada normal p- p plot of regression standardzed residual dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika penyebaran datanya disekitar garis diagonal atau mengikuti garis lurus, maka datanya normal sebaliknya data menyebar tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.5 Uji Normalitas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	0.389	0.835			0.466	0.642		
Human Relation	0.525	0.098	0.517	5.37	0		0.186	5.38
Keterampilan	0.035	0.069	0.021	0.511	0.61		0.978	1.023
Kesejahteraan Kerja	0.428	0.1	0.415	4.295	0		0.184	5.422

Sumber: Hasil olah data SPSS 26.2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, maka dapat dijelaskan hasil penelitian dibawah ini :

1. Pada Variabel X1 (*Human Relation*) nilai toleransi > 0,10 yaitu sebesar 0,186 dan nilai VIF <10 yaitu 5,38 sehingga variabel tersebut bebas dari multikolinearitas
2. Pada Variabel X2 (*Keterampilan*) nilai toleransi > 0,10 yaitu sebesar 0,978 dan nilai VIF <10 yaitu 1,023 sehingga variabel tersebut bebas dari multikolinearitas
3. Pada Variabel X3 (*Kesejahteraan Kerja*) nilai toleransi > 0,10 yaitu sebesar 0,184 dan nilai VIF <10 yaitu 5,422 sehingga variabel tersebut bebas dari multikolinearitas

Gambar 4.2 Uji Heterokedasitas



Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Dari grafik tersebut dapat dilihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta titik yang menyebar di bagian kanan dan kiri antara angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas

Tabel 4.6 Hasil Analisis Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	.389	.835		.466	.642
	Human Relation	.525	.098	.517	5.370	.000
	Keterampilan	.035	.069	.021	.511	.610
	Kesejahteraan Kerja	.428	.100	.415	4.295	.000

Sumber: Hasil olah data SPSS 26.2024

Berdasarkan tabel 4.6 Dapat dilihat bahwa nilai konstanta (nilai α) sebesar 0,389 dan nilai B1 Human Relation (X1) sebesar 0,525, sementara nilai B2 Keterampilan (X2) sebesar 0,035 kemudian nilai B3 Kesejahteraan Kerja (X3) sebesar 0,428. Sehingga dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,389 + 0,525 X_1 + 0,035 X_2 + 0,428 X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan penjelasan bahwa:

1. Nilai koefisien regresi dari *Human Relation* (X1) sebesar 0,525 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika variabel *Human Relation* (X1) bertambah 1 satuan, maka *Semangat Kerja* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,525 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
2. Nilai koefisien regresi dari *Keterampilan* (X2) sebesar 0,035 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika variabel *Keterampilan* (X2) bertambah 1 satuan, maka *Semangat Kerja* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,035 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi dari *Kesejahteraan Kerja* (X3) sebesar 0,428 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika variabel *Kesejahteraan Kerja* (X3) bertambah 1 satuan, maka *Semangat Kerja* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,428 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Tabel 4.7 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a		F	Sig.
		df	Mean Square		
1 Regression	1531.563	3	510.521	159.491	.000 ^b
Residual	323.294	101	3.201		
Total	1854.857	104			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Kerja, Keterampilan, Human Relation

Sumber: Hasil olah data SPSS 26.2024

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, uji F didapatkan Fhitung sebesar 159.491 dengan nilai signifikan 0,000 angka ini menunjukkan bahwa atau Fhitung ($159.491 \geq F_{\text{tabel}} (\alpha = 0,05) (2,7)$) dan memiliki angka signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa Human Relation (X1), Keterampilan (X2) dan Kesejahteraan Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja

Tabel 4.8 Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error				
1	(Constant)	.389	.835		.466	.642
	Human Relation	.525	.098	.517	5.370	.000
	Keterampilan	.035	.069	.021	.511	.610
	Kesejahteraan Kerja	.428	.100	.415	4.295	.000

Sumber: Hasil olah data SPSS 26.2024

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa:

- Untuk Variabel *Human Relation* diperoleh taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ dengan demikian H2 di terima, artinya ada pengaruh secara signifikan dari *Human Relation* terhadap Semangat Kerja
- Untuk Variabel Keterampilan diperoleh taraf signifikansi $0.610 < 0.05$ dengan demikian H3 di tolak, artinya ada pengaruh tidak signifikan dari Keterampilan terhadap Semangat Kerja
- Untuk Variabel Kesejahteraan Kerja diperoleh taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ dengan demikian H4 di terima, artinya ada pengaruh secara signifikan dari Kesejahteraan Kerja terhadap Semangat Kerja

Tabel 4.9 Koefisien Determinasi dan Koreksi (R^2)Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.826	.821	1.78912

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Kerja, Keterampilan, Human Relation

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS 26.2024

Berdasarkan hasil data yang sudah diolah menggunakan SPSS, maka dapat diketahui nilai $R^2 = 0.826$ atau 82.6%. Angka ini menjelaskan bahwa variabel Semangat Kerja dipengaruhi oleh variasi ketiga variabel independen yaitu Human Relation, Keterampilan dan Kesejahteraan Kerja sebesar 82.6%, sedangkan sisanya 17.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisis data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, dapatlah disimpulkan:

1. **Human Relation, Keterampilan, dan Kesejahteraan Kerja** berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja member Oriflame komunitas M3Network di Manado. Hasil ini menyimpulkan bahwa kombinasi Human Relation, Keterampilan, dan Kesejahteraan Kerja secara simultan memiliki dampak positif terhadap Semangat Kerja.
2. **Human Relation** secara positif dan signifikan memengaruhi Semangat Kerja member Oriflame komunitas M3Network di Manado. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Human Relation memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.
3. **Keterampilan** secara positif tetapi tidak signifikan terhadap Semangat Kerja member Oriflame komunitas M3Network di Manado. Berdasarkan nilai signifikansi variabel Keterampilan yang melebihi ambang batas signifikansi, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Keterampilan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap Semangat Kerja.
4. **Kesejahteraan Kerja** secara positif dan signifikan memengaruhi Semangat Kerja member Oriflame komunitas M3Network di Manado. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kesejahteraan Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

1. **Peningkatan Human Relation**
Untuk meningkatkan semangat kerja member Oriflame komunitas M3Network di Manado, penting bagi manajemen untuk terus memperkuat hubungan antar anggota. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi, memberikan penghargaan terhadap kontribusi anggota, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung interaksi positif antar member. Program pelatihan atau kegiatan sosial yang mempererat hubungan antar anggota juga dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan human relation dalam komunitas.
2. **Pengembangan Keterampilan**
Meskipun keterampilan berpengaruh secara positif terhadap semangat kerja, pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Saran ini ditujukan untuk pihak perusahaan agar dapat menciptakan ekosistem yang lebih baik dalam peningkatan

aksesibilitas pelatihan yang tidak hanya fokus pada produk dan penjualan tetapi juga pada keterampilan informasional. Dan untuk para Member Oriflame bisa fokus dengan pemanfaatan media social untuk riset tren pasar dengan meningkatkan kemampuan analisis data sederhana.

3. Peningkatan Kesejahteraan Kerja

Mengingat kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, disarankan untuk meningkatkan berbagai aspek kesejahteraan anggota. Hal ini bisa meliputi pemberian kompensasi yang adil, peningkatan fasilitas kerja, serta perhatian terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi anggota. Member yang merasa sejahtera di tempat kerja cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, sehingga menjaga kesejahteraan mereka sangat penting untuk meningkatkan produktivitas komunitas.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan semangat kerja member Oriflame komunitas M3Network di Manado dapat semakin meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Budiyo, Haris, (2014), Pengantar Manajemen, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Amirullah, H. (2003). Alat evaluasi keterampilan. Jurnal pendidikan jasmani dan ilmu keolahragaan. Jakarta depdiknas.
- Arifah, N. (2015). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta). <https://eprints.ums.ac.id/37204/> .
- Arman, A., & Sari, N. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Happy Puppy Tenggara. Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia, 21(2), 62-77. <https://ejurnal.unikarta.ac.id/index.php/jemi/article/view/955> . Diakses pada 03 Juni 2023.
- Bruce, K., & Nyland, C. (2011). Elton Mayo and the Deification of Human Relations. Organization Studies, 32(3), 383-405 <https://doi.org/10.1177/0170840610397478>
- Dewi, N. P. A. R. S., & Agustina, M. D. P. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali Di Gianyar. WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 2(2), 516-527, <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1855>. Diakses pada 30 April
- Effendy, O.U. 1998. Ilmu Komunikasi dalam Teori dan Praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Effendy, O.U. 2018. Ilmu Komunikasi: Teori & Praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Evendi, E. (2018). Pengaruh Hubungan Antar Karyawan, Kondisi Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Korin Surabaya. E-Journal "Manajemen" BRANCHMARCK", 4(3). <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/438>
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. 2017. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. Bandung: Alfabeta.
- Priyono & Marnis (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo : Zifatama Publisher. Tersedia pada: <https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRI-MARNIS.pdf>
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sofyandi Herman. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suprpto, T. 2009. Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: MedPress.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.