

Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan KPN Eka Cita di Kec. Negara, Bali.

Syaiva Hairun Nisa¹⁾, Emilda²⁾

^{1),2)} Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka

Email: syaivahairunnisa@gmail.com¹⁾, emilda03001343²⁾

Abstract

This study aims to analyze the influence of compensation and the work environment both simultaneously and partially and to analyze between compensation and the work environment which has the dominant influence on morale at KPN Eka Cita Negara. This research was conducted at KPN Eka Cita Negara with a sample of 30 employees. This research was conducted using primary data collected through the distribution of questionnaires which were given directly to the respondents. Furthermore, the data was analyzed using multiple linear regression analysis. The results of this study prove that compensation and work environment partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance and compensation has a more dominant effect on morale at KPN Eka Cita Negara.

Keywords: compensation, work environment, and work morale

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan sudah pasti mempunyai keinginan untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik maka sangat diperlukan semangat kerja. Usaha-usaha yang menyangkut semangat kerja karyawan harus dilaksanakan dengan baik, agar tidak terjadi kecemburuan social diantara karyawan. Salah satu cara untuk mengatasi masalah semangat kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan iklim kerja yang baik dan semangat yang tinggi (Panudju, 2003).

Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Kompensasi menurut Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Pemberian kompensasi dan Motivasi yang baik kepada para karyawan akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi dari para karyawan itu sendiri, sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Karyawan akan merasa antusias dalam bekerja apabila perusahaan memberikan suatu penghargaan kepada pegawainya yang dapat bekerja dengan baik, pada dasarnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mengharapkan suatu penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya berupa gaji pokok, insentif, dan asuransi.

Semangat kerja karyawan sangat penting artinya dalam menunjang kelancaran pekerjaan yang menjadi beban dan tanggung jawab dari suatu organisasi. Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik bila adanya dorongan untuk mengusahakannya. Daya dorongan tersebut dinamakan motivasi kerja. Motivasi akan timbul dari dalam diri karyawan karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa

tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan. Dengan kata lain, pemberian Kompensasi dan Motivasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan kerja para anggota organisasi, sehingga memungkinkan untuk memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang produktif bagi kepentingan organisasi.

Selain kompensasi, faktor lain yang juga mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2002) kompensasi dan lingkungan kerja adalah termasuk kedalam faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Seorang menejer harus mampu menciptakan dan menjaga hubungan yang baik dengan para karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan selalu berusaha memperbaiki kondisi kerja. Lingkungan kerja sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap semangat kerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan informasi dari pihak HRD, permasalahan lingkungan kerja di KPN Eka Cita Negara belum memadai seperti suhu ruangan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal, ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas pegawai terganggu serta tata kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar sehingga banyak file-file berserakan ditempat kerja masing-masing pegawai yang dapat menyebabkan pekerjaan terganggu. Sedangkan dalam permasalahan kompensasi di KPN Eka Cita Negara, masih rendahnya kompensasi berupa gaji dalam pemenuhan kebutuhan yang masih belum cukup memadai bagi karyawan. Semangat kerja yang rendah bisa jadi salah satu penyebab kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di KPN Eka Cita Negara.

2. Kajian Literatur

2.1 Semangat Kerja

Menurut Alexander Leighton, semangat kerja atau moril kerja adalah kemauan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Berdasarkan beberapa definisi semangat kerja, disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan adalah kekuatan yang muncul dari seorang atau kelompok untuk melakukan pekerjaan dengan penuh kesadaran sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan lebih cepat dan hasil yang lebih baik.

Semangat kerja adalah sikap-sikap dari individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerja dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan organisasi (Nitisemito, 2001). Menurut T. Hani Handoko (2008), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Henry Simamora (2001), mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Pendapat lain mengatakan bahwa semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik (Payaman Simanjuntak, 2002).

Indikator Semangat Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (Darmawan, 2018) mengatakan bahwa indikator-indikator meningkatnya semangat kerja adalah

1. Naik Produktivitas Pegawai

Pegawai yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugasnya dengan tepat waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. Hal ini meningkatkan produksi yang bertambah tetapi dapat juga tingkatnya rendah. Dimensi naiknya produktivitas pegawai yaitu :

- a. Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Keterlambatan
- c. Alfa
- d. Sakit

2. Tingkat absensi rendah

Tingkat absensi yang rendah juga merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah (Paramata et al., 2021: 28).

3. Labor turn over yang menurun

Tingkat keluar masuk karyawan yang menurun merupakan indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalan perusahaan.

4. Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja para karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidak tenangan bekerja dan hal-hal lainnya (Darmawan, 2018: 45).

2.2 Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2003:118). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan (Daft, 2000:536). Menurut Pangabean dalam Subekhi (2012:176) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Dessler dalam Subekhi (2012:175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu.

Indikator kompensasi adalah

1. Upah dan Gaji adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
3. Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.
Simamora (2015:445)

2.3 Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Sedangkan Schultz & Schultz (2006) memberikan pengertian lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Menurut Sedarmayanti (2011), indikator - indikator lingkungan kerja 1) Penerangan Cahaya di tempat kerja, 2) Temperatur di tempat kerja, 3) Keamanan di tempat kerja, 4) Kebersihan.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian literatur dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H1: Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan KPN Eka Cita Negara.
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan KPN Eka Cita Negara.
- H3: Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan KPN Eka Cita Negara.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada KPN Eka Cita Negara yang beralamat di Kelurahan Banjar Tengah, Kecamatan Negara, Kabupaten Jembrana, Bali. Waktu Penelitian akan dilakukan pada bulan November – Mei 2023. Objek penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja KPN Eka Cita Negara di Kelurahan Banjar Tengah, Kecamatan Negara, Kabupaten Jembrana, Bali.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada KPN Eka Cita Negara yang berjumlah 30 orang. Menurut Sugiyono (2013; 50) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yakni semua populsi dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan pada KPN Eka Cita Negara yang berjumlah 30 orang.

3.3 Teknik Analisis Data

Skala pengukuran menggunakan skala Likert (ordinal). Skala Likert adalah skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok

orang tentang fenomena sosial. Variabel-variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimitra Tunas Sakti Cabang Negara digunakan Model regresi linier berganda (Gujarati, 1999:91):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Semangat Kerja
X₁ = Kompensai
X₂ = Lingkungan Kerja
ε = Variabel pengganggu
a = Konstanta
b₁, b₂, = koefisien tiap-tiap variabel

Untuk mendapatkan nilai semua pengujian analisis data digunakan bantuan computer dengan program SPSS 22.0

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Dari hasil statistik uji regresi linier berganda dapat diketahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPN Eka Cita Negara dengan hasil penelitian yang telah diolah dengan bantuan komputer dengan menggunakan program SPSS 22.0. Secara garis besar dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Analisis regresi linier berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Beta	t hitung	Sig	Keterangan
(Constant)	5,234		5,302	0,000	Signifikan
Kompensasi (X1)	0,796	0,735	6,851	0,000	Signifikan
Lingkungan kerja (X2)	0,446	0,521	3,253	0,000	Signifikan
Adjusted R ²	= 0,784				
F hitung	= 83,055				
Sig.F	= 0,000				
α	= 0,05				

Perhitungan regresi linier berganda untuk memprediksi besarnya variabel terikat terhadap variabel bebas. Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linier : $SK = 5,234 + 0,796Kom1 + 0,446LK$, menunjukkan koefisien regresi variabel kompensasi(Kom) dan Lingkungan kerja(LK), yang positif, berarti semua variabel mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja.
2. Koefisien korelasi (R) = 0,886 artinya hubungan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja sangat kuat.
3. Nilai t hitung variabel kompensasi = 6.851 dan lingkungan kerja = 3.253 > t tabel yang ditunjukkan angka signifikansi $0.000 < 0.05$, maka kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap semangat kerja .
4. Nilai F hitung $83.055 > F$ tabel dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel kompensasi(Kom)dan lingkungan kerja(LK) mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi semangat kerja. Menurut Alex Nitisemito (2010:92) “kompensasi memiliki hubungan dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima”. Jadi semakin besar kompensasi yang diberikan semangat kerja karyawan semakin tinggi dan apabila kompensasi yang diberikan perusahaan kecil maka semangat kerja karyawan akan rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Danti dkk (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap semangat kerja karyawan, juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurrachmah (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, motivasi dan semangat kerja karyawan. Secara teori dapat di buktikan dengan teori McClelland yang menyatakan bahwa factor imbalan yang sesuai dapat menggoyahkan semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi semangat kerja. Selaras dengan pernyataan mengenai hubungan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:22), yang menyatakan bahwa “karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ia berada diantaranya kondisi lingkungan kerja yang sesuai”. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian malvinas (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Secara teori dapat di buktikan dengan teori McClelland yang menyatakan bahwa factor lingkungan kerja yang menyenangkan membuat rasa segan bagi karyawan untuk membolos.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan pada penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja. Maka, sebaiknya pihak KPN Eka Cita Negara perlu meningkatkan kompensasi yang diberikan dan lingkungan kerja untuk mendorong semangat kerja karyawan sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja. Dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,784 artinya variabel kompensasi dan lingkungan kerja, mampu menjelaskan sebesar 78,4 % terhadap semangat kerja sedangkan 21,6 % dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi

semangat kerja sebaiknya perlu diteliti dari lingkungan internal maupun eksternal.

References

- Alex, Nitisemito. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Gujarati, Damodar. (1999). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, Hani. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry Simamora. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Schultz, D. (2006). *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2011). *Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Muhammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian dan bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta