

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19**

(Study pada karyawan gudang UD. SINAR REJEKI Surabaya)

**Santirianingrum Soebandi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya  
e-mail : Santirianingrum@uwks.ac.id

**Mefia Fera Agustina**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya  
e-mail : mefiaferaagustina@gmail.com

## **ABSTRACT**

*This research is an empirical study at UD SINAR REJEKI Business Entity in Surabaya which aims to prove that Compensation and Work Environment have a significant influence on employee morale. This study used a quantitative approach with a population of 57 people in the UD SINAR REJEKI business entity and a sample of 40 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression using SPSS 20 software preceded by data quality test and classic assumption test. The results showed that all data were declared valid and reliabel and met the classical assumption test requirements. The conclusion of the study that compensation and work environment had a significant effect on the work spirit of employees with evidence of t-test results on both variables obtained a significance value of less than 0.05.*

**Keywords:** *Compensation, Work Environment and Work Spirit*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan studi empiris pada Badan Usaha UD SINAR REJEKI di Surabaya yang bertujuan untuk membuktikan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi 57 orang di dalam badan usaha UD SINAR REJEKI dan sampel sebanyak 40 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda menggunakan software SPSS 20 yang didahului dengan uji kualitas data dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua data dinyatakan valid dan reliabel serta memenuhi ketentuan uji asumsi klasik. Kesimpulan penelitian bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan bukti hasil uji t pada kedua variabel tersebut memperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Kata kunci : *Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja*

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia perekonomian di wilayah Surabaya pada masa pandemi COVID-19 sekarang ini mengalami penurunan sangat drastis. Sebagian besar perusahaan banyak yang melakukan PHK, ada pula yang memilih melakukan rolling kerja WFH (Work From Home) maupun WFO (Work From Office) dampak dari pandemi yang mengakibatkan penurunan pendapatan dan banyak pengurangan karyawan sehingga berdampak meningkatnya pengangguran. Namun itu semua dilakukan bukan semena-menanya saja semua itu ada alasan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan normal dalam bidangnya masing-masing. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal

yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk bertahan dalam era globalisasi yang semakin hari semakin banyak pesaing. Maka dari itu dalam suatu perusahaan diperlukan pemimpin yang bisa mengayomi dan memotivasi karyawannya, karena keunggulan yang di miliki oleh suatu perusahaan dinilai dari kualitas SDM dan pelayanan terhadap konsumen. Untuk dapat bertahan, perusahaan harus memiliki keunggulan yang berbeda dengan perusahaan yang lain dalam artian memiliki keunggulan yang tidak dimiliki oleh pesaing dan keunggulan itulah yang menjadi ciri khas dalam perusahaan tersebut.

Peran sumber daya manusia dalam penentuan keberhasilan tidak bisa diabaikan, karena merupakan sumber keunggulan daya saing perusahaan. Semakin baik peran SDM semakin terlihat keunggulan perusahaan tersebut dan perusahaan memiliki pandangan tingkat SDM terbaik di kalangan konsumen. Sistem kompensasi yang baik adalah kompensasi yang bisa menjamin kepuasan karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, serta mempekerjakan karyawan yang berperilaku positif, produktif, kreatif dan inovatif. Memberikan kompensasi selain untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan juga dapat mendorong semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang telah di bebaskan kepada mereka. "Kompensasi adalah seluruh extrinsic reward yang didapat karyawan dalam bentuk upah, insentif dan beberapa tunjangan ( benefits )" ( Fajar dan Heru, 2010 ). Dengan lingkungan kerja yang bisa memberikan kenyamanan bagi karyawan dapat juga meningkatkan semangat kerja para karyawan, karena mereka merasa aman dengan keadaan di sekitar lingkungan kerja. Dengan adanya rekan kerja yang sefrekuensi dan dapat dijadikan partner kerja yang baik bisa juga membangkitkan semangat kerja masing - masing individu maupun kelompok.

"Lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi, dengan lingkungan yang sesuai sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tetapi juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan ( Sariyathi, 2007 ). Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan sebagian dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Dan semangat kerja karyawan dapat menyebabkan peningkatan gairah kerja sehingga dapat mewujudkan misi perusahaan. Semangat kerja terbentuk dalam setiap individu dari keinginan dan kesungguhan dalam mencapai suatu target yang di berikan pada setiap individu maupun kelompok kerja. "Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifitas dalam pekerjaannya". ( Hasibuan, 2003 )

Berdasarkan uraian pada latar belakang sebelumnya, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UD. SINAR REJEKI ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UD.SINAR REJEKI ?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan UD. SINAR REJEKI ?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kompensasi (X1)**

Kompensasi adalah pemberian kepada kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivasi untuk pelaksanaan kegiatan dimasa yang akan datang" (Simamora, 2004) Indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pemberian Gaji
- 2) Upah
- 3) Insentif
- 4) Tunjangan
- 5) Pemberian fasilitas (Rivai, 2004)

### **2. Lingkungan Kerja (X2)**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai

kelompok” (Sedarmayanti, 2004). Ada lima indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Fasilitas dan peralatan kerja
- 2) Keamanan dan kebersihan lingkungan
- 3) Pertukaran udara (ventilasi udara)
- 4) Penerangan
- 5) Kebisingan (Dessler, 2004)

### 3. Semangat Kerja (Y)

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.” (Nitisemito, 2004). Ada lima indikator semangat kerja, yaitu :

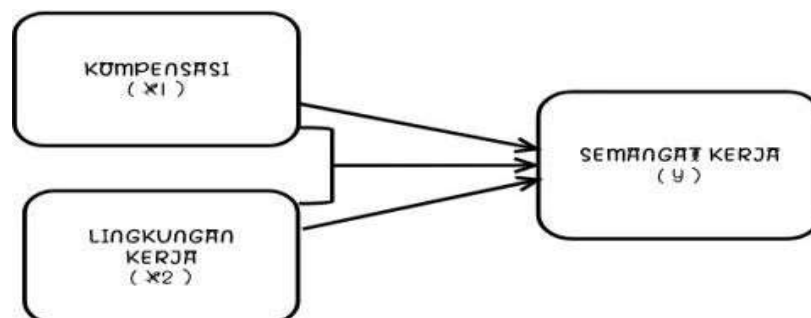
- 1) Kerja yang secara mental menantang
- 2) Kompensasi
- 3) Lingkungan kerja
- 4) Rekan kerja
- 5) Kesesuaian dengan pekerjaan (Robbins, 2003)

### PENELITIAN TERDAHULU

- 1) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kapas Putih Di Klaten, Dari hasil analisis diperoleh hasil sebagai berikut: (1) kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja pada perusahaan Kapas Putih di Klaten. Terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh hitung  $t_1 X > \text{tabel } t$  yaitu  $4,682 > 1,96$  pada taraf signifikan 5%. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pada perusahaan Kapas Putih di Klaten. sedangkan besarnya sumbangan efektif variabel  $X_1 = 40,6\%$ ,  $X_2 = 15,8\%$  dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. (Susanti Dewi, 2007)
- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. ATAG (Anugerah Terang Abadi Gasindo) Sukoharjo, Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan, berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja secara signifikan. Sedangkan tunjangan kerja diperoleh ada pengaruh yang signifikan antara tunjangan dengan semangat kerja, berarti tunjangan berpengaruh terhadap semangat kerja secara signifikan. (Suratmi, 2011)

### KERANGKA PEMIKIRAN

**Gambar 1.**  
Kerangka Pemikiran



### HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap Perumusan hipotesis berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, sehingga hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H1 = Secara Uji t
  - a) Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

b) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

2. H2 = Secara Uji F

Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di UD. SINAR REJEKI SURABAYA, dengan waktu penelitian dimulai dari bulan November 2020 sampai dengan Desember 2020. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan observasi. Menurut Sugiyon (2009) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UD. SINAR REJEKI SURABAYA yang berjumlah 57 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2009). Pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan gudang UD SINAR REJEKI. Berdasarkan teknik Purposive Sampling penentuan sampel dengan menentukan pertimbangan tertentu yang disesuaikan dengan maksud penelitian, maka jumlah sampel penelitian pada penelitian ini berjumlah sebanyak 40 orang karyawan yaitu karyawan yang berada di bagian gudang UD SINAR REJEKI Surabaya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Uji Validitas  
Variabel X1

NO	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	0,894	0,000	Valid
2	0,607	0,000	Valid
3	0,645	0,000	Valid
4	0,918	0,000	Valid
5	0,649	0,000	Valid

Variabel X2

NO	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	0,612	0,000	Valid
2	0,917	0,000	Valid
3	0,922	0,000	Valid
4	0,616	0,000	Valid
5	0,623	0,000	Valid

Variabel Y

NO	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	0,897	0,000	Valid
2	0,625	0,000	Valid
3	0,616	0,000	Valid
4	0,672	0,000	Valid
5	0,695	0,000	Valid

Berdasarkan tabel rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi untuk masing - masing variabel berada diatas signifikansi 0,000. ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk diuji.

Tabel 2  
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas Maksimum	Keterangan
Kompensasi	0,951	0,000	Valid
Lingkungan kerja	0,951	0,000	Valid
Semangat kerja	0,949	0,000	Valid

Dari hasil pengujian yang dilakukan terhadap reliabilitas kuesioner yang di dapat bahwa hasil nilai Cronbach's Alpha dari semua pernyataan kuesioner untuk masing - masing variabel lebih besar dari 0,6. Jadi dapat diputuskan bahwa semua pernyataan kuesioner dari masing - masing variabel tersebut reliable

### Uji Asumsi Klasik

Suatu data dikatakan mempunyai distribusi normal apabila hasil Asymptotic significance  $> 0,05$ . dari tabel one sample kolmogorov smirnov diketahui bahwa asymptotic significance untuk variabel kompensasi sebesar 0,001, untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,001 dan untuk variabel semangat kerja sebesar 0,010 berarti semua data mempunyai asymptotic significance  $> 0,05$  sehingga dapat dikatakan semua data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas. Jika antar variabel bebas saling berkorelasi, maka sulit menentukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Untuk menguji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat VIF dan angka tolerance, jika  $VIF < 10$  dan angka tolerance mendekati 1, maka tidak terjadi multikolinearitas (Cooper dan Schindler, 2001). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat di tabel coefficient. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluru VIF sebesar  $5,405 < 10$  dan angka tolerance sebesar 0,185 mendekati 1, sehinggadapat dikatakan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini, bebas dari multikolinearitas.

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui korelasi antara anggota serangkaian data observasi baik data time series maupun cross sectional. Terjadinya autokorelasi menyebabkan uji F dan uji t menjadi akurat. Untuk mendeteksi autokorelas, dapat dilakukan menggunakan uji Durbin Watson (DW).

### Uji Hipotesis

Tabel 3  
Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Variabel	R	R Square	Prosentase
Kompensasi			Valid
Lingkungan kerja	0,929	0,846	86,4%

Kesimpulan dan jika  $> 2,9$  ada autokorelasi. Dari tabel model summary dapat diketahui angka DW sebesar 1,250 (berada di antara 1,55 - 2,46), berarti regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terkena autokorelasi. Heterokedastisitas adalah variasi residual tidak sama untuk semua pengamatan. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena variance gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi yang lain. Mendeteksi heterokedastisitas dengan metode Rank Spearman Correlation yaitu dengan meregresikan variabel - variabel bebas dengan variabel pengganggu (residual). Jika hasil signifikansi baik uji F maupun t menunjukkan angka yang  $> 0,05$  maka dapat dikatakan regresi tidak terkena heteroskedastisitas. Selain itudapat juga dilihat dari plot gambar

residual yang acak atau tidak berpola, yang berarti bebas dari heteroskedastisitas.

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,864. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan UD. SINAR REJEKI sebesar 86,4% sedangkan sisanyasebesar 13,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4  
Hasil Uji F

Variabel	F Hitung	Sig
Residual	117,091	0,00

Diketahui bahwa nilai F hitung 117.091 atau sig sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan UD. SINAR REJEKI

Tabel 5  
Hasil Uji T

Variabel	T hitung	Sig
Kompensasi	3,332	0,002
Lingkungan kerja	3,417	0,002

Kesimpulan dari tabel diatas adalah :

- ( 1 ) Variabel kompensasi secara uji t berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan UD. SINAR REJEKI.
- ( 2 ) Variabel lingkungan kerja secara uji t berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan UD. SINAR REJEKI.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan dalam beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi (X1) secara uji t berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan UD SINAR REJEKI.
2. Variabel lingkungan kerja (X2) uji t berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan UD SINAR REJEKI.
3. Adapun variabel yang memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap semangat kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
4. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,864. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan UD. SINAR REJEKI sebesar 86,4% sedangkan sisanya sebesar 13,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis laksanakan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan pada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja sama - sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan UD SINAR REJEKI. Untuk itu badan usaha harus tetap menjaga kestabilan variabel kompensasi dan lingkungan kerja agar semangat kerja karyawan UD SINAR REJEKI semakin meningkat.
2. Pada peneliti berikutnya agar mencari faktorlain seperti motivasi kerja, kepemimpinan dan sebagainya yang memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan UD SINAR REJEKI seperti menambahkan motivasi kerja agar setiap karyawan termotivasi sehingga semangat kerja semakin meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Sembilan, PT. Indeks Kelompok Gramedia : Jakarta.
- Fajar et al. 2010. Manajemen Sumberdaya Manusia: Sebagai Dasa Meraih Keunggulan Bersaing. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu,S.P 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Nitsemto, Alex S. 2003. Manajemen Personalialia, Penerbit Ghalia Indonesia :Jakarta.
- Nuraini, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Yayasan Ainisyam.
- Rivai, Viethzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Rivai, Viethzal, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Teori ke Praktek, Murni Kencana : Jakarta
- Sedarmayanti, 2004. Sumber Daya dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju : Bandung.
- Sedarmayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Setiawan, Ferry, 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV, Berkat Anugrah.. Jurnal, UNUD, Bali
- Simamora, Hendry, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN : Yogyakarta.
- Suratmi, Nur 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja dan Tunjangan terhadap Semangat Karyawan Pada PT. ATAG (Anugera Terang Abadi Gasindo). Skripsi, Sukoharjo.
- Sugiono, 2009. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Bandung.
- Zainun, Buchori, 2004. Manajemen dan Motivasi, Bina Aksara : Jakarta.
- WWW. Google. Com :
- Rivai, dan Viethzal, (2004). Indikator Kompensasi [http://pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit pada pt. tunggal perkasa plantation kec. lirik kab. indragiri hulu - core reader](http://pengaruh%20kompensasi%20dan%20lingkungan%20kerja%20terhadap%20semangat%20kerja%20karyawan%20bagian%20pengolahan%20kelapa%20sawit%20pada%20pt.%20tunggal%20perkasa%20plantation%20kec.%20lirik%20kab.%20indragiri%20hulu%20-%20core%20reader)
- Sedarmayanti (2011). Pengertian Lingkungan Kerja <http://repository.unpas.ac.id/12094/3/BAB%202>