

PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT KUALIMAS ADITAMA

Yovani Setiya Wardana
STIE Mahardhika
Program Studi Manajemen
Surabaya, Indonesia
Email : Yovanisetiya97@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Kualimas Aditama, dengan menggunakan komunikasi, lingkungan kerja, dan kompensasi sebagai variabel independen, dan semangat kerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kualimas Aditama. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Kualimas Aditama yang berjumlah 62 karyawan. Sampel responden dalam penelitian ini menggunakan metode probabilitas (probability sampling). Sedangkan metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan simple random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat uji berupa software komputer program SPSS versi 23. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh nilai koefisien regresi linier berganda variabel komunikasi sebesar 0,149, variabel lingkungan kerja sebesar 0,069 dan variabel kompensasi sebesar 0,633. Hasil uji t variabel komunikasi bernilai $(1,479) < t \text{ tabel } (2,001)$, variabel lingkungan kerja bernilai $t \text{ hitung } (1,14) < t \text{ tabel } (2,001)$ dan variabel kompensasi bernilai $t \text{ hitung } (5,567) > t \text{ tabel } (2, 001)$, yang artinya variabel komunikasi, lingkungan kerja, kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Kualimas Aditama. Dan nilai uji F sebesar $F \text{ hitung } (26,019) > F \text{ tabel } (2,76)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Kualimas Aditama

Kata kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Semangat kerja

ABSTRAK

This research was conducted at PT. Kualimas Aditama, using communication, work environment and compensation environment as an independent variable, and employee work productivity as a dependent variable. This study aims to analyze the effects of communication, compensation and employee morale at PT. Kualimas Aditama. This research uses quantitative approach method. The sample of this research is employees of PT. Kualimas Aditama, totaling 62 employees. Respondent sample in this research use probability method (probability sampling). While the sampling method of this study using simple random sampling. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis and using the test tool in the form of computer software program SPSS version 23. After testing of the proposed hypothesis, then obtained the value of multiple linear regression coefficient of variable communication of 0,149, work environment variable of 0,069 and compensation variable of 0.633. The result of t test of communication variable is $t \text{ value } (1,479) < t \text{ tabel } (2,001)$, work environment $(1,14) < t \text{ tabel } (2,001)$, and compensation variable is $t \text{ count } (5,567) > t \text{ tabel } (2, 001)$, which means the variable communication, work environment, and compensation and partially affect the employee work productivity of PT. Kualimas Aditama. And F test value equal to $F \text{ count } (26,019) > F \text{ tabel } (2,76)$ with significance level equal to $0,000 < 0,05$ which means the variable communication, work environment and compensation simultaneously affect the employee morale at PT. Kualimas Aditama.

Keywords: Communication, Work environment, Compensation, employee morale

PENDAHULUAN

Perusahaan tidak dapat terpisahkan dengan management secara umum dan khusus. Berlangsungnya kemajuan suatu perusahaan sesuai pada kepemimpinan di dalam perusahaan itu sendiri. Salah satu caranya ialah dengan memperbaiki semangat kerja para pegawai. Tidak sedikit perusahaan yang awalnya berhasil tetapi kemudian mengalami kerugian bahkan bangkrut. Tetapi sebaliknya, suatu perusahaan yang dikelola dengan benar juga baik maka dapat tumbuh bahkan meningkatkan produksi.

Perusahaan ialah satu lembaga penyedia barang dan jasa untuk terpenuhinya segala kebutuhan para konsumen. Agar suatu perusahaan dapat melakukan proses produksi dengan baik, maka diperlukan berbagai faktor produksi yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan utama. Salah satu faktor pendukungnya yaitu bahan baku, modal juga pegawai. Terutama faktor pegawai, faktor ini merupakan faktor dengan pemegang peranan penting pada berjalannya pelaksanaan proses produksi dalam suatu perusahaan, maka dari itu perusahaan wajib memperhatikan faktor pegawai maupun tenaga kerja. Ini merupakan satu hal yang dapat memengaruhi dalam tercapainya tujuan utama suatu perusahaan. Sebaik apapun alat-alat perusahaan namun jika pegawainya tidak dapat mengoperasikan peralatan produksi dengan baik, maka tidak dapat tercapai tingkat produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan. Selain pegawai hal lain yang sama pentingnya yang perlu diperhatikan lebih detail. Artinya, keuangan diberikan pada karyawan.

Salah satu cara agar perusahaan dapat bertahan di era globalisasi ialah dengan memastikan memiliki pegawai yang bermotivasi tinggi juga berbakat yang dalam memenuhi semua pekerjaan juga kewajibannya kepada tempatnya bekerja hingga dapat mencapai tujuannya. Motivasi untuk para pegawai dapat dipengaruhi oleh kompensasi di dalam perusahaan, lingkungan bekerja yang aman juga terdapat komunikasi yang baik dari atasan. Apabila tiga faktor tersebut dapat dijalankan secara Bersama-sama, maka mendorong tercapainya tujuan utama dari suatu organisasi. Di tahun yang semakin modern ini, tiga faktor tersebut ialah faktor utama yang menjadi alasan mengapa para pegawai dapat merasa terdukung dalam menjalankan pekerjaannya hingga target dapat tercapai dengan baik.

PT. Kualimas Aditama ialah suatu usaha yang bergerak pada bidang produksi keramik. Perusahaan ini mempunyai banyak karyawan.

Dengan waktu bekerja para pegawai yang dijalankan selama enam hari. Keseluruhan waktu kerja para pegawai ialah 9 jam di satu harinya. Perusahaan ini sudah memiliki pelanggan yang banyak dari dalam kota maupun luar kota. Namun, dibalik pencapaian perusahaan itu pasti terdapat banyak hambatan-hambatan yang dialami. Ada beberapa permasalahan dengan berbagai macam dalam pekerjaan pada organisasi, diantaranya komunikasi, masalah tersebut ialah sering terjadinya kesalahan dalam menerima informasi permintaan barang produksi, yaitu jika seorang atasan memerintahkan bagian kepala produksi untuk memproduksi barang jenis A misalnya, akan tetapi dari informasi yang diberikan kepala produksi kepada bagian produksi berbeda. Informasi tersebut tidak sesuai, sehingga berdampak pada hasil produksi yang dipesan oleh konsumen karena barang tidak sesuai dengan pesanan. Selanjutnya yaitu dengan permasalahan Lingkungan kerja, penataan barang produksi yang belum tertata rapi, sehingga akan sangat berdampak pada kebersihan lingkungan. Hal itu akan menyebabkan kesulitan dalam mencari barang yang dibutuhkan untuk proses produksi. Padahal kita tahu bahwa mencari barang yang belum pasti keberadaannya akan memakan waktu dan mengganggu kenyamanan kerja. Adapun dengan peringatan sesuai dengan kebijakan dari organisasi kepada para pegawainya yang masih sangat jauh pada royalti yang sudah dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan. Apabila terjadi kesalahan dalam proses produksi misalnya kesalahan dalam pencampuran bahan baku keramik yang nantinya berpengaruh terhadap hasilnya maka, bagian produksi tersebut akan dikenai denda. Padahal ada faktor yang menyebabkan terjadinya kesalahan tersebut, contohnya adalah saat informasi yang diterima bagian produksi tidak sesuai dengan apa yang diminta atasan, namun kesalahan tetap ditanggung oleh bagian produksi.

Permasalahan-permasalahan yang timbul diatas tersebut akan sangat mengurangi semangat kerja karyawan. Oleh sebab itu, pertimbangan mengenai pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya harus benar-benar diperhitungkan. Interaksi dalam perusahaan buruk juga lingkungan bekerja dalam perusahaan yang tidak nyaman, harus segera diperbaiki dengan tujuan untuk kesejahteraan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Mengetahui dampak dari interaksi, lingkungan pekerjaan juga kompensasi pada semangat kerja pada PT. Kualimas Aditama dalam mencapai

target merupakan tujuan utama dari peneliti untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini. Apabila dilihat berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti bermaksud melaksanakan program penelitian menggunakan judul “Pengaruh komunikasi lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja di PT. Kualimas Aditama.”

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah komunikasi secara parsial memberikan dampak positif pada semangat kerja pegawai PT. Kualimas Aditama?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial memberikan dampak positif pada semangat kerja pegawai PT. Kualimas Aditama?
3. Apakah kompensasi secara parsial memberikan dampak positif pada semangat kerja pegawai PT. Kualimas Aditama?
4. Apakah komunikasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama memberikan dampak positif pada semangat kerja pegawai PT. Kualimas Aditama?

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Dessler (2016) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian.

Menurut Bangun (2012) fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia.

1. Pengadaan sumber daya manusia
2. Pengembangan sumber daya manusia
3. Pemberian kompensasi
4. Pengintegrasian
5. Pemeliharaan sumber daya manusia

Komunikasi

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner (Mulyana, 2013), “Komunikasi adalah trasnmisi

informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan symbol-simbol, kata-kata, gambar, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi”. Menurut Gerald R. Miller (Mulyana, 2013), “Komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima”. Dari dua pengertian di atas peneliti simpulkan bahwa komunikasi adalah gagasan yang menggunakan symbol-simbol, kata-kata, gambar, grafik dan sebagainya yang disampaikan kepada penerima pesan dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima.

Menurut John Powell yang dikutip oleh Djamarah menyebutkan ada lima taraf dalam komunikasi, yaitu :

1. Taraf basa-basi
2. Taraf membicarakan orang lain
3. Taraf menyataka gagasan
4. Taraf mengungkapkan isi hati
5. Taraf hubungan puncak

Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan ialah keseluruhan atau aspek gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarka adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu

mendapatkan kepuasan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya.

Pengertian lain tentang lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial memengaruhi produktivitas kerja organisasi itu. Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan nilai nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

kompensasi

Menurut (Mulyadi, 2015) adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Menurut (Mulyadi, 2015) Secara umum tujuan pemberian kompensasi

adalah disamping untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, untuk mekomunikasi karyawan, juga untuk meningkatkan produktivitas kerja, dan untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi.

1. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
2. Mekomunikasi karyawan
3. Peningkatan produktivitas
4. Mempertahankan karyawan yang berprestasi

Rivai (2010) juga mengemukakan bahwa kompensasi memiliki dua komponen yaitu:

1. Kompensasi finansial, yaitu total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka
2. Kompensasi non finansial, yaitu kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

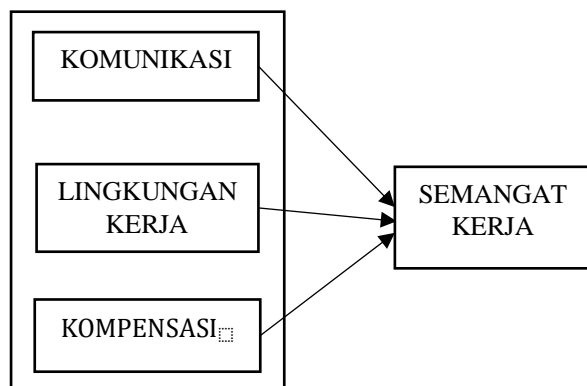
Produktivitas Kerja

Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi (Murdani, 2013).

Menurut (Sri Widodo, 2015) Semangat kerja adalah “mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja”.

Semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Darmawan, 2014).

KERANGKA KONSEPTUAL



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Kualimas Aditama sebanyak 74 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan simple random sampling. Berdasarkan rumus Slovin, maka jumlah sampel sebesar 62 karyawan.

HASIL PENELITIAN

Tabel 4.10
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Kesimpulan
Komunikasi (X1)	X1.1	0.649	0.25	VALID
	X1.2	0.517	0.25	VALID
	X1.3	0.653	0.25	VALID
	X1.4	0.733	0.25	VALID
	X1.5	0.509	0.25	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.851	0.25	VALID
	X2.2	0.809	0.25	VALID
	X2.3	0.795	0.25	VALID
	X2.4	0.897	0.25	VALID
	X2.5	0.812	0.25	VALID
Kompensasi (X3)	X3.1	0.732	0.25	VALID
	X3.2	0.683	0.25	VALID
	X3.3	0.747	0.25	VALID
	X3.4	0.578	0.25	VALID
Semangat Kerja (Y)	Y1	0.806	0.25	VALID
	Y2	0.726	0.25	VALID
	Y3	0.747	0.25	VALID
	Y4	0.578	0.25	VALID

Berdasarkan Tabel 4.10 dilakukan pengujian validitas dikatakan valid terlebih dahulu dilihat dari nilai signifikan pada kolom jumlah (menggunakan tingka signifikansi 5%) dengan kriteria nilai sig. < 0.05 data diartikan valid dan skor sig. >0.05 artinya data diartikan tidak valid

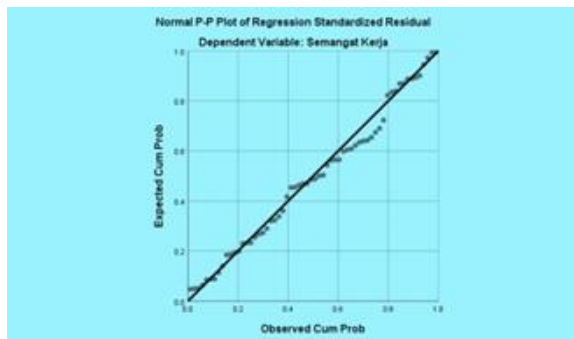
Tabel 4.11
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut Off >0,60	Kesimpulan
X1	0.701	0.600	Reliabel
X2	0.827	0.600	Reliabel
X3	0.689	0.600	Reliabel
Y	0.683	0.600	Reliabel
Sumber : data diolah			

Dari tabel 4.11 hasil uji reliabilitas di atas dapat diartikan data yang didapatkan reliabel dikarenakan skor *alpha cronbach* 4 variabel > 0,600. Untuk dapat menyatakan data yang didapatkan layak dilakukan untuk alat pengumpulan data.

1. Uji Normalitas

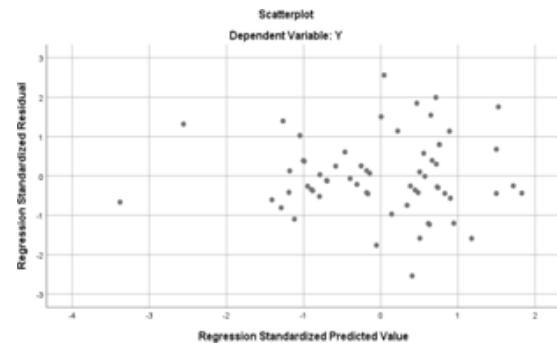
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas



Pada gambar 4.2 maka diartikan data tersebut di sekitar dan sepanjang diagonal Kesimpulannya ialah model regresi sesuai dengan asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedasitas

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber : Data Oleh SPSS Versi 23

Data gambar 4.3 di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebut secara acak di atas juga di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah bentuk regresi tidak memiliki permasalahan heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.12
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.757 a	0.574	0.552	1.48	1.869
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi					
b. Dependent Variable: Semangat Kerja					

Skor dU jugs dL didapatkan berdasarkan tabel statistik Durbin Watson Menggunakan n = 62, kemudian k = 3 mendapatkan nilai dL = 1,4896 dan dU = 1,6918. Jadi skor 4 – dU = 2,3082 kemudian 4 – dL = 2,5104. Skor Durbin-Watson sebesar 1,869 ditemukan berkisar antara dU dan 4 – dU, menunjukkan autokorelasi dalam bentuk regresi.

4. Uji Multikolinearitas

Metode pengambilan keputusan adalah apabila toleransi melebihi 0,1 juga VIF kurang dari 10, multikolinearitas tidak dapat terjadi. Di bawah ini ialah kesimpulan dari pengujian multikolinearitas pada Tabel 4.13:

Sumber : Data olahan SPSS versi 23

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS versi 23 yang disajikan pada Tabel 4.14 di atas, maka model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.272 + 0.149X_1 + 0.069X_2 + 0.633X_3$$

Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas

Coefficient s ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.272	1.753		0.726	0.471		
1 Komunikasi	0.149	0.101	0.161	1.479	0.145	0.617	1.62
Lingkungan Kerja	0.069	0.06	0.111	1.14	0.259	0.783	1.278
Kompensasi	0.633	0.114	0.597	5.567	0	0.639	1.565

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data olahan SPSS versi 23

Dari Tabel 4.13 Coefficients dapat diketahui bahwa nilai Tolerance dari ketiga variabel independen X1 (0,617), X2 (0,783), X3 (0,639) lebih dari 0,1 dan VIF dari ketiga variabel independen X1 (1.62), X2 (1,278), X3 (1.565) kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

1. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.14

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.272	1.753		0.726	0.471
1 Komunikasi	0.149	0.101	0.161	1.479	0.145
Lingkungan Kerja	0.069	0.06	0.111	1.14	0.259
Kompensasi	0.633	0.114	0.597	5.567	0

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Tabel 4.15
Uji t (parsial)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	1.272	1.753		0.726	0.471			
1 Komunikasi	0.149	0.101	0.161	1.479	0.145	0.617	1.62	
Lingkungan Kerja	0.069	0.06	0.111	1.14	0.259	0.783	1.278	
Kompensasi	0.633	0.114	0.597	5.567	0	0.639	1.565	

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data olahan SPSS versi 23

a. Uji b1 (komunikasi):

Apabila t hitung (1,479) < t tabel (2,001) menjadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya adalah komunikasi dengan cara parsial tidak memberikan dampak pada semangat kerja para pegawai PT. Kualimas Aditama.

b. Uji b2 (lingkungan kerja):

Apabila t hitung (1.14) < t tabel (2,001) menjadi hipotesis nol ditolak, maka kesimpulannya adalah lingkungan kerja dengan cara parsial tidak memberikan dampak pada semangat kerja para pegawai PT. Kualimas Aditama.

c. Pengujian b3 (kompensasi):

Apabila t hitung (5,567) > t tabel (2, 001) menjadi hipotesis nol diterima, maka kesimpulannya adalah kompensasi dengan cara parsial memiliki dampak pada semangat kerja para pegawai PT. Kualimas Aditama skor koefisien juga t hitung positif yang berarti memiliki dampak positif yang apabila kompensasi bertambah maka semangat kerja akan meningkat.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012). Hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.901	3	56.967	26.019	.000 ^b
	Residual	126.986	58	2.189		
	Total	297.887	61			
a. Dependent Variable: Semangat Kerja						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi						

F tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 df1 = 4-1 = 3 dan df2 = 62-3-1 =

58. Dapat diketahui bahwa F hitung (26,019) > F

tabel (2,76) jadi hipotesis nol diterima, kesimpulannya yaitu komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Kualimas Aditama.

3. Uji Koefisien Determinasi

Analisis R² (R Square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 ^a	0.574	0.552	1.48	1.869
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi					
b. Dependent Variable: Semangat Kerja					

Sumber : Data olahan SPSS versi 23

Dari output Tabel 4.17 Model Summary dapat diketahui nilai R² (Adjusted R Square) adalah 0,574. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel independen yaitu 57,4% sedangkan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dijalankan pada penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil dari penelitian ini:

1. Komunikasi dengan cara parsial tidak memiliki pengaruh pada semangat kerja para pegawai PT. Kualimas Aditama.
2. Lingkungan kerja dengan cara parsial tidak memiliki pengaruh pada semangat kerja para pegawai PT. Kualimas Aditama.
3. dengan cara Kualimas Aditama koefisien juga t hitung positif yang berarti memiliki pengaruh positif yaitu jika kompensasi meningkat maka semangat kerja juga meningkat.
4. Komunikasi, Lingkungan kerja dan Kompensasi dengan cara simultan mempunyai pengaruh pada semangat kerja para pegawai PT. Kualimas Aditama.

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dijelaskan oleh peneliti, berikut peneliti memberi berbagai saran baik untuk instansi PT. Kualimas Aditama dan untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai dampak semangat kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Instansi

1. Agar lebih memperbaiki semangat kerja para pegawai maka kompensasi yang diberikan perlu ditambah dengan adanya uang pensiunan bagi karyawan tetap, kompensasi bagi karyawan yang telah mengabdikan cukup lama pada PT. Kualimas Aditama serta memberikan bonus lebih bagi karyawan yang berprestasi.
2. Dari hasil penelitian yang telah dijalankan. Kompensasi yang dilakukan dengan PT. Kualimas Aditama wajib dijalankan khususnya pada indikator berupa intensif, THR juga Asuransi dikarenakan memiliki nilai yang rendah, dengan cara mengkaji kembali kompensasi yang berkenaan sesuai pemberian intensif, THR dan Asuransi yang disesuaikan dengan beban kerja yang telah diberikan, hingga memberikan berbagai pandangan yang positif dari pegawai yang akhirnya dapat memperbaiki semangat kerja para pegawai. Perusahaan dapat

memberikan penawaran survei kompensasi pada para pegawai hingga perusahaan dapat memperoleh data yang realistis juga efektif untuk mengerti apa yang sesungguhnya diperlukan oleh para pegawainya. Kemudian perusahaan juga dapat memberikan karyawan informasi tentang jalur karir. Insentif, THR, asuransi, dan memberikan informasi karir yang relevan semakin memotivasi para pegawai untuk bekerja.

3. Mengacu pada pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya lebih diperhatikan lagi, karena selama ini pemberian kompensasi tidak sesuai dengan tingkat loyalitas karyawan kepada perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan sangat baik, maka pekerja akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya mencakup area yang kecil. Untuk dapat mengembangkan penelitian ini secara lebih luas, peneliti berikutnya yang tertarik dalam melakukan penelitian dengan subjek yang sama dapat mengembangkan populasi yang lebih luas juga sampel yang lebih beragam serta melakukan penelitian dengan menambahkan variabel, seperti: motivasi kerja, stres kerja dan disiplin kerja yang mungkin dapat berpengaruh dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2013, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Budiyanto, Eko, 2013, Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta.
- Fatihudin, Didin, 2015, Metodologi Penelitian, Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kuncoro, Mudrajad, 2011, Metode Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi Keempat, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Mondy, R. Wayne, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Mulyadi, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Penerbit IN MEDIA-Anggota IKAPI, Bogor.
- Murdiyanto, Agus. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah. Jurnal Tema. Vol. 9(1), 12-28
- Narbuko, Cholid dan H. Abu Achmadi, 2015, Metodologi Penelitian, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2015, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Sujarwanto, 2016, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Tambunan, Toman Sony, 2015, Pemimpin dan Kepemimpinan, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Trang, Irvan, 2016, Stress and Compensation Impact On Work Productivity Of Family Planning Counseling In Tomohon, North Sulawesi. 255- 269
- Tri, Andika, 2019, Impact Of Transformational Leadership and Compensation on Innovation Behavior, with Extrinsic Motivation as Mediator, RJOAS, Vol. 3(87), 27-38
- Umam, Khaerul, 2012, Perilaku Organisasi, Pustaka Setia, Bandung.
- Yani, M, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mitra Wacana Media, Jakarta
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.