

## ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN-KARYAWATI PADA PT IRIAN JAYA SEHAT

Reni Junia Akmone

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambatan Bulan, Timika, Indonesia  
[reniakmone@gmail.com](mailto:reniakmone@gmail.com)

Stepanus Sandy\*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambatan Bulan, Timika, Indonesia  
[Stepanussandy09@gmail.com](mailto:Stepanussandy09@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of compensation and the work environment on the morale of employees at PT. Healthy Irian Jaya. The method used in this research is a quantitative research method, a descriptive research method, namely a research method that describes systematically, factually and accurately about facts, the nature of certain populations or tries to describe phenomena in detail. In this study the techniques used were interviews, case studies and observation. The results of this study indicate that compensation and work environment have a significant influence on morale. The conclusion based on the results of the study shows that companies can pay attention to the factors that affect employee morale, namely compensation and work environment factors so that employees feel comfortable at work to achieve the company's goal of increasing daily turnover.*

**Keywords:** Compensation, Work Environment and Morale.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan-karyawati pada PT. Irian Jaya Sehat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, metode penelitian deskriptif yaitu metode penelitian yang mendeskripsikan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta, sifat populasi tertentu atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah wawancara, studi kasus dan observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah faktor kompensasi dan lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan untuk meningkatkan omset setiap hari.

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

### PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh pemberian kompensasi dari perusahaan yang tidak sesuai dengan

tingkat kesulitan dalam bekerja dan lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman merupakan faktor permasalahan dalam kemajuan perusahaan.

Perusahaan yang letaknya ditengah-tengah pemukiman warga juga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan-karyawati PT.Irian Jaya Sehat, dengan adanya kebisingan dari pemukiman warga dapat berakibat fatal dalam pengolahan data-data untuk kemajuan perusahaan, sehingga semangat karyawan-karyawati PT. Irian Jaya sehat tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang disebabkan oleh faktor kompensasi dan lingkungan yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar, tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

PT Irian Jaya Sehat didirikan pada tahun 2000. Dalam memulai kegiatan usahanya PT Irian Jaya Sehat tidak memerlukan banyak sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan usahanya. Pada saat itu karyawan yang memulai kegiatan usahanya sekitar 10 orang karyawan. Dengan jumlah karyawan yang sedikit, PT Irian Jaya Sehat memaksimalkan kegiatan dengan usahanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dari 10 orang karyawan ini dibagi ke dalam berapa devisi: keuangan, administrasi, penjualan, pengantaran dan sopir.

Seiring perjalanan waktu PT Irian Jaya Sehat berkembang hingga saat ini. Produk yang didistribusikan semakin banyak, sehingga membutuhkan tambahan sumber daya manusia dalam yang bertanggung jawab didalamnya. Jumlah karyawan saat ini sekitar 80 orang. PT Irian Jaya Sehat beralamat di Jl. Nenas SP 2. Saat ini perusahaan memiliki 38 principal yang dipercayakan dalam mendistribusikan produk. Barang yang didistribusikan adalah sembako: beras, minyak goreng, air mineral, susu dan berbagai jenis makanan ringan juga kosmetik.

Menurut Hasibuan (2002), Kompensasi 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.

Menurut Nitisemito (2002: 109), Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan dan menjaga hubungan yang baik dengan para karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan jauh dari pemukiman warga yang dapat mengganggu aktivitas dalam pekerjaan, dan selalu berusaha memperbaiki kondisi lingkungan 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 sebaiknya dapat memberikan pengaruh negative terhadap semangat kerja.

Terdapat gelaja kompensasi dan lingkungan kerja yang terlalu dekat dengan pemukiman warga ini juga membuat karyawan merasa terganggu karena disebabkan oleh kebisingan warga yang memutar musik dengan volume tinggi, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan di PT Irian Jaya Sehat dapat dilihat dari

tingkat ketidakhadiran atau kehadiran karyawan yang kurang semangat akan sering datang terlambat atau malas bekerja. Tabel berikut memberikan gambaran umum tentang tingkat ketidakhadiran (absensi) karyawan-karyawati di PT Irian Jaya Sehat:

**Tabel 1.1**  
**Absensi karyawan-karyawati PT Irian Jaya Sehat periode Januari 2021 -Desember 2021**

Bulan	Jumlah (Orang)	Efektif kerja (Hari)	Absensi (Orang)				Tingkat Absensi (%)
			Sakit	Izin	Alpa	Jumlah	
Januari	80	24	49	3	2	54	16,2
Februari	80	24	23	2	1	26	7,8
Maret	80	24	55	6	3	64	19,2
April	80	24	54	9	4	67	20,1
Mei	80	24	43	1	3	47	14,1
Juni	80	24	48	3	1	52	15,6
Juli	80	24	56	4	2	62	18,6
Agustus	80	24	44	6	1	51	15,3
September	80	24	33	2	3	38	11,4
Oktober	80	24	44	1	2	47	14,1
November	80	24	51	3	3	57	17,1
Desember	80	24	39	6	2	47	14,1
<b>Jumlah</b>			<b>539</b>	<b>46</b>	<b>27</b>	<b>612</b>	<b>183,6</b>
<b>Rata-rata</b>			<b>44,91</b>	<b>3,83</b>	<b>2,25</b>	<b>51</b>	<b>15,3</b>

Sumber : Data diolah 2022

Pada akhir tahun 2021, PT Irian Jaya Sehat memiliki 80 karyawan dengan 24 hari kerja per bulan, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Data kehadiran dari Januari hingga Desember 2021 menunjukkan bahwa tingkat absensi rata-rata untuk karyawan-karyawati adalah 15,3%, dengan tingkat absensi tertinggi, 67 tidak hadir, terjadi pada bulan April 2021. Sedangkan tingkat ketidakhadiran berada pada titik terendah pada Februari 2021, yaitu sebesar 7,8%. Dari tingkat absensi yang tinggi dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang rendah akibat sering absen (sakit) dan tidak memiliki surat pemberitahuan dari dokter atau alasan lainnya yang dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja.

Penulis memilih PT Irian Jaya Sehat sebagai sasaran penelitian karena merupakan salah satu distributor terbesar di kota Timika. Bapak Suandy Gosal selaku pimpinan perusahaan PT Irian Jaya Sehat harus melihat masalah yang terjadi di perusahaan dengan memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja, sehingga aktivitas perusahaan dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan perusahaan dengan mendapatkan keuntungan yang semaksimal mungkin dan karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan-Karyawati pada PT Irian Jaya Sehat”.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2010:55) penelitian yang bersifat asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol fenomena. Peneliti ingin mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan-karyawati pada PT Irian Jaya Sehat.

### **Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja Karyawan-Karyawati Pada PT Irian Jaya Sehat.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diduga. Subagio (Cahyo,2010:34) Populasi pada penelitian ini terdiri atas tiga yaitu:

1. Populasi subjek penelitian dalam penelitian ini adalah PT Irian Jaya Sehat.
2. Populasi responden penelitian adalah karyawan-karyawati PT Irian Jaya Sehat.
3. Populasi objek dalam penelitian ini adalah pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

#### **Sampel**

Menurut Djarwanto dan Subagyo (Cahyo, 2010:34) bahwa, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (jumlahnya lebih sedikit dari jumlah dari pada jumlah populasi). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 75 sampel dari populasi responden.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara acak. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan-karyawati PT Irian Jaya Sehat yang berjumlah 75 karyawan.

### **Data Dan Sumber Data**

#### **Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini, guna mendukung analisis yang akan dilakukan adalah

1. Data kualitatif menurut (Sugiyono 2010:14) adalah data yang tidak berbentuk angka dan tidak dapat diukur dengan satuan ukuran. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu tanggapan responden atas pernyataan dalam kuesioner tentang indikator-indikator kompensasi, lingkungan kerja dan semangat kerja

2. Data kuantitatif menurut (Sugiyono 2010:14) adalah data yang berupa angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data usia responden, dan data rata-rata konsumsi karyawan PT Irian Jaya Sehat.

### **Sumber Data**

Menurut Siregar (2012:16), Data dapat dibedakan dengan cara memperolehnya. Ada dua jenis data dalam kelompok ini, yaitu:

Sumber data primer

Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

Data primer merupakan data yang diperoleh dari penelitian yang menyangkut pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT Irian Jaya.

Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang di terbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya.

Data sekunder merupakan data atau informasi perusahaan atau laporan dalam bentuk data kuantitatif dan kualitatif yang diberikan oleh perusahaan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, dilakukan melalui teknik:

- a. Observasi yaitu teknik yang digunakan untuk melengkapi data dengan melihat dan mencermati secara langsung lokasi PT Irian Jaya Sehat
- b. Wawancara berupa pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara data kepada pimpinan mengenai sejarah perusahaan berdiri, selanjutnya jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.
- c. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada karyawan-karyawati PT Irian Jaya Sehat untuk mendapatkan jawaban.
- d. Studi pustaka usaha yang dilakukan penelitian untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan diteliti mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan-karyawati PT Irian Jaya Sehat.

### **Instrumen Analisis data**

Instrumen analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada karyawan pada PT Irian Jaya Sehat dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

e = Variabel pengganggu/Error

analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 25.

## **Uji Validitas dan Reabilitas**

### **Uji Validitas**

Uji validitas dalam hal ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan instrumen dalam mengukur variabel kompensasi, lingkungan kerja dan semangat kerja. Uji validitas digunakan dengan menggunakan perhitungan SPSS terhadap semua item kuesioner. Jumlah responden adalah sebanyak 75 orang. Dasar pertimbangan untuk mengetahui valid tidaknya kuesioner adalah dengan melihat tingkat signifikansinya <0,05. Ada dua variabel independen dan satu variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil validitas variabel tersebut adalah :

**Tabel 5.1**  
**Hasil Uji Validitas**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	3

Sumber : data diolah 2023

Hasil di tabel 5.1 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan semangat kerja yang sebanyak 75 dinyatakan valid, karena menunjukkan signifikansi lebih kecil dari 5%, dan pengujian menggunakan SPSS *cronbach's Alpha* > 0.60 dan hasil uji validitas sebesar 0,875 dan artinya semua butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument bertujuan untuk mengetahui besarnya indeks kepercayaan instrument dari variabel kompensasi dan lingkunga kerja dan semangat kerja. Setelah dilakukan uji validitas dan diperoleh butir pernyataan yang valid, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Dengan ketentuan *reliable* apabila koefisiean  $\alpha > 0,5$ . Dari analisis dengan program SPSS diperoleh uji reliabilitas seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.2**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,672	>	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	0,567	>	0,6	Reliabel
Semangat kerja (Y)	0,667	>	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah 2023

Dari hasil uji reliabilitas instrument menunjukkan bahwa semua variabel yaitu kompensasi sebesar 0,672 dan lingkungan kerja sebesar 0,567 dan semangat kerja sebesar 0,667 adalah reliabel, karena nilai *Alpha* menunjukkan lebih besar dari 0,5 artinya semua butir pernyataan dikatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas yaitu agar dapat melihat apakah variabel bebas dan variabel terkait apakah variabel tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dalam hal ini model regresi yang baik yaitu mempunyai residual data yang mendekati normal dan juga normal, agar layak dilakukan pengujian selanjutnya yaitu pengujian secara statistik.

Apabila ingin mengatahui apakah pada data residual penelitian ini berdistribusi secara normal ataukah tidak ialah dengan melakukan uji kolmogorof-smirnom menggunakan bantuan spss, dengan syarat jika nilai probability  $\geq 0,05$  (nilai *Asymp.sig* lebih besar dari 0,05) sehingga distribusi dari model regresi linier dianggap normal, akan tetapi jika tidak nilai probabiliti  $\leq 0,05$  (nilai *Asymp.sig* lebih kecil dari 0,05) sehingga distribusi regresi dianggap tidak normal.

**Tabel 5.3**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
<b>N</b>			75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>			
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1904.06804358
Most Differences	Extreme	Absolute	.068
		Positive	.068
		Negative	-.043
Test Statistic			.068
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 <sup>c,d</sup>
<p>a. Test distribution is Normal.</p> <p>b. Calculated from data.</p> <p>c. Lilliefors Significance Correction.</p> <p>d. This is a lower bound of the true significance.</p>			

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan pengujian normalitas data pada table 5.3 tersebut, yaitu memperlihatkan bahwa pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan *Asymptotic Significance* ialah bernilai 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada taraf signifikan sebesar 0,05. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa pada nilai residual regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### Uji Multikolnearitas

Berdasarkan dilakukannya uji multikolnearitas yaitu agar dapat dilihat apabila pada model regresi linier berganda didapatkan adanya korelasi diantara variabel independent pada penelitian ini bila terdapat gejala multikolnearitas. Dimana model analisis regresi yang dikatakan baik harusnya tidak ada korelasi diantara variabel independent tetapi apabila terdapat korelasi diantara variabel bebas sehingga terdapat gejala multikolinearitas.

Jika melihat adakah atau tidak gejala multikolinearitas dengan melihat nilai dari matriks korelasi yang didapatkan pada saat mengolah data pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga nilai *Tolerance*. Bila nilai VIF hasilnya  $\geq 10$  maka nilai *Tolerance* tidak bisa  $\leq 0,1$  sehingga ada gejala multikolinearitas, sedangkan apabila nilai *Tolerance*  $\geq 0,1$  maka nilai VIF harus  $\leq 10$  agar menandakan jika terjadi gejala multikolinearitas. Agar dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini dapat dilihat hasil uji pada table berikut apakah terdapat gejala multikolinearitas atau tidak.

**Tabel 5.4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coeffici ents		t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	1113.4 63	1233.5 30			.903	.370		
Kompensasi (X1)	.263	.134	.268	1.96 8	.053	.381	2.621	
Lingkungan Kerja(X2)	.506	.146	.471	3.46 6	.001	.381	2.621	

a. Dependent Variable: Semangat Kerja(Y)

Sumber : Data diolah 2023

Pada uji multikolinearitas pada table 5.4 tersebut, bisa dilihat dengan nilai *tolerance* dari semua variabel bebas pada pengujian diatas  $\geq 0,1$  pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dalam setiap variabel bebas pada penelitian ini  $\leq 10$ . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pada pengujian diatas dapat tidak terjadi korelasi linier antara variabel bebas pada penelitian ini sehingga tidak terdapat multikolinearitas dalam persamaan regresi linier berganda.

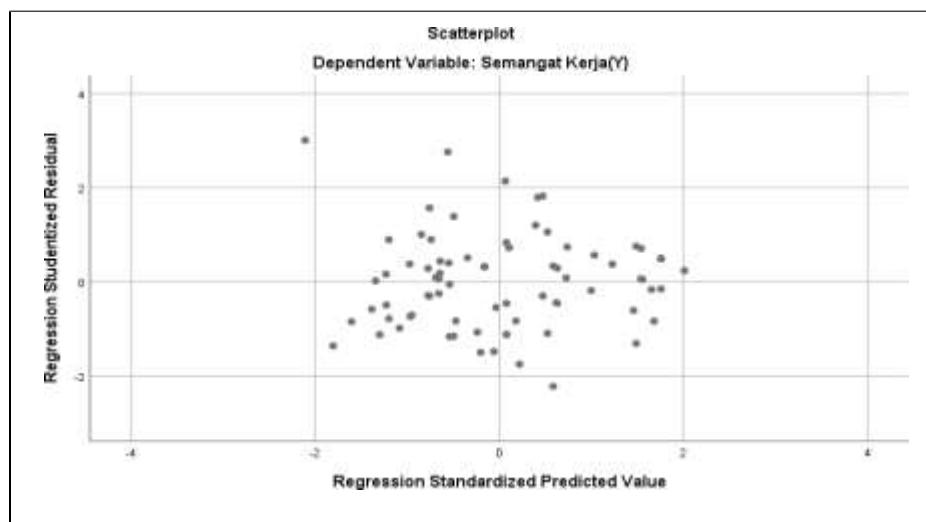
#### *Uji Heteroskedastisitas*

Dilakukan uji heteroskedastisitas ialah agar melihat apakah pada model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual dalam satu pengamatan lain. Bila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, jadi model regresi dikatakan valid jika tidak terdapat masalah heteroskedastisitas atau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Dalam pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat dari pola pada titik-titik grafik scatterplot. Jadi dalam pengambilan keputusan pada metode ini yaitu dengan melihat apabila ada model pola yang berbeda, yaitu sebagai tanda titik-titik yang akan menyerupai model seperti pola tertentu dan teratur sehingga terdapat masalah heteroskedastisitas tetapi apabila pada grafik terdapat polanya jelas. Seperti titik-titik tersebut dibawah dan diatas angka nol pada sumbu Y maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Berikut ini adalah gambar hasil pengujian heteroskedastisitas:

**Gambar 5.1**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data diolah 2023

Dalam pengujian heteroskedastisitas pada gambar 5.1 berikut, dapat disimpulkan pada gambar tersebut titik-titik diatas tidak membentuk sebuah pola tertentu atau titik-titik diatas menyebar. Menyebar juga tidak berbentuk sebuah garis atau pola tertentu. Hingga pada gambar diatas ditarik kesimpulan bahwa uji regresi ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Dalam melakukan sebuah pengujian regresi linear berganda yang dapat dilakukan agar melihat adakah pengaruh antar satu atau lebih variabel bebas (independent) yaitu kompensasi (X1) juga lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat (dependen) yakni semangat kerja (Y). Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda karena memiliki variabel bebas lebih dari pada satu.

## Hasil perhitungan Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficie nts	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolera nce	VIF
1 (Constant)	1113.46	1233.5		.903	.370		
Kompensasi(X1)	.263	.134	.268	1.968	.053	.381	2.621
Lingkungan Kerja(X2)	.506	.146	.471	3.466	.001	.381	2.621
a. Dependent Variable: Semangat Kerja(Y)							

Sumber : Data diolah 2023

Pada table 5.5 diatas dapat diperoleh persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 1113,463 + 0,263X_1 + 0,506X_2$$

Keterangan:

Y : Semangat Kerja

a : Nilai Konstanta

b<sub>1-2</sub> : Koefisien Determinasi

X<sub>1</sub> : Kompensasi

X<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja

Dari pengujian regresi tersebut, sehingga bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Dalam persamaan nilai konstanta sebesar 1113,463 menunjukkan bahwa nilai rata-rata semangat kerja karyawan-karyawati PT. Irian Jaya Sehat sebesar 1113,463 poin yang artinya tidak dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja.

- Nilai koefisien variabel bebas ialah kompensasi sebesar 0,263 point menunjukkan bahwa apabila kompensasi (X1) naik sebesar 1 poin, maka rata-rata semangat kerja (Y) karyawan-karyawati PT.Irian Jaya Sehat akan mengalami peningkatan sebesar 0,263
- Nilai koefisien variabel bebas ialah lingkungan kerja sebesar 0,506 point menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja (X2) naik sebesar 1 poin, maka rata-rata semangat kerja (Y) karyawan-karyawati PT.Irian Jaya Sehat akan mengalami peningkatan sebesar 0,506

### Uji t

Tujuan dalam melakukan uji t (parsial) dimaksudkan agar mengetahui sejauh mana pengaruh suatu variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja ) secara individual untuk menenangkan komponen terkait (semangat kerja).

Hasil pengujian  $t_{hitung}$  dibuat dengan menggunakan uji dua pihak yakni sebagai berikut:

- $H_0$  : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan-karyawati PT. Irian Jaya Sehat
- $H_1$  : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan-karyawati PT. Irian Jaya Sehat.
- $H_0$  : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan-karyawati PT. Irian Jaya Sehat.
- $H_1$  : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan-karyawati PT. Irian Jaya Sehat.

$T_{tabel}$  diperoleh dengan menggunakan tingkat signifikan level 5% (0,05) dengan rumus ialah  $DF2 = n - k = 75 - 3 = 72$  (n yaitu jumlah responden sedangkan untuk k yaitu jumlah variabel) jadi hasil yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,994

Berdasarkan hasil dari mengelolah data tersebut memakai SPSS versi 25, dapat dilihat nilai pada setiap variabel bebas dengan  $t_{hitung}$  yakni sebagai berikut:

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji t Statistik**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics			
		Unstandardized Coefficients	Standar dized Coefficie nts	Beta	t	Sig.	Tolera nce	VIF
1	(Constant)	1113.463	1233.530		.903	.370		

	Kompensasi(X1) )	.263	.134	.268	1.968	.053	.381	2.621
	Lingkungan Kerja(X2)	.506	.146	.471	3.466	.001	.381	2.621
a. Dependent Variable: Semangat Kerja(Y)								

Sumber :  
Data

diolah 2023

Hipotesis variabel:

1. Nilai  $t_{hitung}$  (1,968)  $\leq t_{tabel}$  (1,994) yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Jadi kesimpulannya yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan-karyawati PT. Irian Jaya Sehat.
2. Nilai  $t_{hitung}$  (3,466)  $\geq t_{tabel}$  (1,994) yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi kesimpulannya yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan-karyawati PT. Irian Jaya Sehat.

### Uji F

Tujuan melakukan pengujian F atau uji secara bersama-sama dilakukan agar melihat apakah variabel bebas jika diuji F apakah berpengaruh secara signifikan dengan variabel dependen.

**Tabel 5.7**  
**Hasil Uji F Statistik**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260040427.707	2	130020213.853	34.894	.000 <sup>b</sup>
	Residual	268285158.480	72	3726182.757		
	Total	528325586.187	74			
a. Dependent Variable: Semangat Kerja(Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja(X2), Kompensasi(X1)						

Sumber : Data diolah 2023

Uji signifikan secara simultan dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 25 diatas sehingga  $F_{hitung}$  sebesar 34,894 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat signifikan level 5% (0,05) menggunakan rumus  $DF1 = k-1=3-1=2$ ,  $DF2 = n-k = 75-3 = 72$  (n yaitu jumlah responden dan k yaitu jumlah variabel) jadi hasil yang memperoleh  $F_{tabel}$  ialah sebesar 3,12.

Pada hasil pengujian F pada tabel diatas maka diperoleh  $F_{hitung} \geq$  dari  $F_{tabel}$  yaitu  $34,894 \geq 3,12$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya secara bersama-sama kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan-karyawati PT.Irian Jaya Sehat.

### **Hasil Pengujian Hipotesis**

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja**

Uji secara parsial pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja dengan cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan yaitu jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Dimana nilai  $t_{tabel}$  yang diperoleh sebesar 1,994 dan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel kompensasi sebesar 1,968 sehingga hasil yang didapatkan adalah  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1,994 < 1,968$ ). Oleh karena itu hipotesis dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan-karyawati PT. Irian Jaya Sehat hipotesis ditolak.

Hal ini juga bisa dilihat dari sisi nilai signifikan pada table 5.4 dimana nilai signifikan variabel kompensasi sebesar 0,53 lebih besar dari nilai Alpha yaitu 0,05 ( $0,53 > 0,05$ ). Maka dinyatakan bahwa hipotesis ditolak.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja**

Uji secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja dengan cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan yaitu jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Dimana nilai  $t_{tabel}$  yang diperoleh sebesar 1,994 dan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel lingkungan kerja sebesar 3,466 sehingga hasil yang didapatkan adalah  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,466 > 1,994$ ). Oleh karena itu hipotesis dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan-karyawati PT. Irian Jaya Sehat hipotesis diterima.

Sehingga hal ini juga bisa dilihat dari sisi nilai signifikan pada table 5.4 dimana nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai Alpha yaitu 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Maka dinyatakan bahwa hipotesis terima.

#### **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja**

Uji F atau uji secara bersama-sama pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dilakukan agar melihat apakah variabel independen jika diuji F apakah berpengaruh secara signifikan dengan variabel dependen. cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan yaitu jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  hingga dapat dikatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Dimana nilai  $F_{hitung}$  34,894 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,12 jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian hipotesis kedua diduga kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan-karyawati PT. Irian Jaya Sehat.

Sehingga hal ini juga bisa dilihat dari sisi nilai signifikan pada table 5.7 dimana nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0,000<sup>b</sup> lebih kecil dari nilai Alpha yaitu 0,05 ( $0,000^b < 0,05$ ). Maka dinyatakan bahwa hipotesis terima.

### **Pembahasan dan Hasil Analisis**

Hasil dari pengujian maka dibahas lebih dalam seperti penjelasan berikut ini:

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan-Karyawati PT. Irian Jaya Sehat**

Pada hasil penelitian variabel kompensasi sebesar (0,053) lebih besar dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) nilai  $t_{hitung}$  (1,968)  $\leq t_{tabel}$  (1,994) yang berarti bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan-karyawati PT. Irian Jaya Sehat.

Menurut Dhermawan (Kusumajaya,dkk 2017:538-539), kompensasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada semangat kerja pegawai. Kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja pegawainya. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan oleh kantor kepada pegawai kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di kantor adalah kinerja pegawai akan menjadi rendah.

Hasil dari pengujian diatas dapat diartikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Dikarenakan adanya faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja seperti keakraban hubungan antara pimpinan dan bawahan atau sebaliknya.

Hal ini disebabkan oleh adanya pengaruh lain seperti kurangnya harmonis hubungan atasan dan bawahan, sehingga karyawan bisa kapan saja berasalan alpa, sakit dan izin yang terus menerus, maka perusahaan harus memberikan sanksi untuk karyawan agar mereka sadar akan disiplin dalam bekerja karena dengan gaji UMR lumayan besar yang diterima karyawan.

Pimpinan PT.Irian Jaya Sehat harus mengeluarkan surat peringatan (SP) untuk mengurangi tingkat absensi karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga dengan adanya aturan maka karyawan sadar akan tanggung jawab sebagai seorang karyawan pada perusahaan yang mengakibatkan kurang produktif dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya berjalan lancar jika karyawan sadar akan pemberian kompensasi yang baik dari perusahaan, karena dampaknya adalah dapat mempengaruhi tujuan perusahaan yang harus memperoleh keuntungan sebesar-besarnya.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja**

Pada hasil penelitian variabel lingkungan kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai Alpha yaitu 5% (0,05) atau  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,466 > 1,994$ ). Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan-karyawati PT. Irian Jaya Sehat hipotesis diterima.

Menurut Jaya, dkk (2017:542) Lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, karena dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tersedianya fasilitas kerja yang mendukung kelancaran kerja pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik merasa senang dan tidak malas, sehingga memacu semangat pegawai

untuk melaksanakan pekerjaannya. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat, baik dan menyenangkan akan mendorong pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, merasa senang dan tidak malas, sehingga memacu semangat pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan yang baik bukan hanya dapat merangsang orang bekerja dengan baik, tetapi pengaruh mungkin jauh lebih besar. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik bukan hanya berpengaruh pada semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan, tetapi mungkin akan membawa dampak jauh lebih jelek bagi perusahaan atau karyawan itu sendiri.

Masukan untuk pimpinan PT. Irian Jaya Sehat agar memperhatikan kondisi lingkungan perusahaan yang dekat dengan pemukiman warga yang adanya kebisingan, sehingga dapat mempengaruhi aktivitas kerja kepala cabang, staff dan admin yang bekerja dalam mengolah data, untuk admin penjualan lebih fokus dan mengurangi tingkat kesalahan dalam mengolah data dan pengetikan faktur pembelian dalam memberi diskon, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan lancar dan menambah semangat dalam bekerja.

**Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan-karyawati pada PT. Irian Jaya Sehat**

Dari hasil pengujian secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan sehingga perusahaan mampu memperhatikan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja karena akan mempengaruhi semangat kerja karyawan-karyawati. Ketika perusahaan mampu memperhatikan maka perusahaan akan lebih maju dalam mencapai laba sebesar-besarnya.

Menurut Sastrohardiwiryo (Winata 2022:15-16), Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena ternaga kerja tersebut memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Dhermawan (Kusumajaya,dkk 2017:538-539), kompensasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada semangat kerja pegawai. Kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja pegawainya. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan oleh kantor kepada pegawai kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di kantor adalah kinerja pegawai akan menjadi rendah.

Menurut Jaya, dkk (2017:542) Lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, karena dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tersedianya fasilitas kerja yang mendukung kelancaran kerja pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik merasa senang dan tidak malas, sehingga memacu semangat pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat, baik dan menyenangkan akan mendorong pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, merasa senang dan tidak malas, sehingga memacu semangat pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

Masukan untuk pimpinan PT. Irian Jaya Sehat agar lebih melihat disiplinnya karyawan dalam bekerja dan lingkungan kerja yang jauh dari pemukiman warga agar tujuan perusahaan dapat tercapai untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya, dan perusahaan lebih sehat dan maju dengan kualitas sumber daya manusia yang menunjang sistem pelaksanaan kegiatan yang ada di perusahaan dan pekerjaan diselesaikan tepat waktu.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan-karyawati PT. Irian Jaya Sehat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan-karyawati PT.Irian Jaya Sehat. Hal ini menunjukan bahwa lingkungan kerja menjadi alasan utama bagi karyawan-karyawati PT. Irian Jaya Sehat kurang semangat dalam bekerja.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan-karyatai PT. Irian Jaya sehat.

## Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini antara lain :

1. Bagi PT. Irian Jaya Sehat

Kepada PT. Irian Jaya Sehat untuk memperhatikan lingkungan kerja dan kompensasi agar karyawan-karyawati lebih meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga mereka merasa nyaman dan aman dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meraih target semaksimal mungkin dengan sumberdaya manusia dan sumber daya alam yang ada.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan agar menambah variabel bebas lain yang tidak diterlit lebih banyak yang mungkin memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan-karyawati yang bekerja di PT. Irian Jaya Sehat. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa agar mengembangkan hasil penelitian ini pada objek penelitian lainnya dengan studi kasus yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amsal, C., Hendriani, S., & Fitri, Y. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di Hotel Indrapura Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University). Hal 5-6
- Annisa, N. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda*. *Jurnal Administrasi Negara*, 3(5), 1452-1463: Hal 1454
- Ariffandi, D. (2013). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit Pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Kec. Lirik Kab. Indragiri Hulu* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarief Kasim Riau). Hal 14-17
- Busro , 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia: Hal 325-329
- Danti, F. P. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Jaya, I. G. M. K., Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan*. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2): Hal 538
- Kiswuryanto, A. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian HRD di PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Bogor). *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Martono , N.2014., Metode Penelitian Kuantitatif: Hal 219

- Muljani, Ninuk. 2002, Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 4, No. 2.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*. *Jurnal Muqtasid*, 8(2), 119-129: Hal 120
- Satriani, M. (2022). *ANALISIS KEPUASAN BELANJA FASHION SECARA ONLINE (Sebuah Studi Tentang Penyebab & Konsekuensi)* (Doctoral dissertation, UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu).
- Simarmata,dkk, 2021. Perencanaan Sumber Daya Manusia: Hal 26-36
- Setiawan, F., & Dewi, A. S. K. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah* (Doctoral dissertation, Udayana University): Hal
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1258-1266.
- Winata, 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia: Hal 14-31