

PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. RIMBA RAYA LESTARI DI KECAMATAN LOA KULU

Oleh : Kastini, Erwinsyah dan Sugeng Raharjo

Penulis adalah Mahasiswa dan Dosen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Kutai Kartanegara

Abstract:

PT. Rimba Raya Lestari is one of the companies engaged in the industry and trade polywood that located in the Yos Sudarso street, Jembayan District Loa Kulu. The problem of compensation where employees feel that during the last two years have never experienced a raise in salary but the ranks of leaders experienced a salary increase every six months, overtime pay perceived by employees inadequate and not in accordance with overtime hours performed by employees and employee facilities perceived employee has not been able to help employees complete their work within the given deadline.

The purpose of this study is to determine, Does Compensation and Work Climate have a simultaneous influence on Spirit At Work At PT. Rimba Raya Lestari In Loa Kulu City, to know, Is The Compensation and Working Climate has Partially influence on Employee Spirit Work At PT. Rimba Raya Lestari In Loa Kulu City.

The total population in this study amounted to 1283 people and the sample used amounted to 93 people. Analyzer in this research is T Test and F Test.

The results of F test calculation (simultaneous / joint correlation), compensation variable (X1) and work climate (X2) and simultaneously affect pirit At Work, "That, Compensation and Work Climate Variables have a simultaneous influence on Employee Morale At PT. Rimba Raya Lestari In Loa Kulu City" Is accepted and proven to be true.

From both result of partial correlation test seen the biggest compensation variable compared to work climate variable, so that compensation variable is the most dominant variable affecting morale. From the description, it can be concluded that the third hypothesis in this study "That, Variable Compensation is the most dominant influence on Job Morrurum At PT. Rimba Raya Lestari In Loa Kulu City" is received and proven by the truth.

Keywords: Compensation, Working Climate, And Spirit At Work

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah wujud kolektifitas dari modal kerja, keterampilan, kewirausahaan, kemampuan managerial dan yang terutama adalah sumber daya manusia sebagai aspek penggerak utama. Tanpa SDM, maka seluruh perencanaan, sumber modal kerja, peralatan strategi, dan lain sebagainya hanyalah menjadi sesuatu yang tidak berarti tanpa operator yang menggerakkannya. Untuk itu dibutuhkan tenaga-tenaga dari berbagai disiplin ilmu dan keterampilan untuk mengoperasikan seluruh sumber daya perusahaan tersebut. Maka peran SDM menjadi sangat vital untuk selalu dilakukan evaluasi dalam rangka perbaikan secara menyeluruhan.

Banyak organisasi yang mengalami perubahan dalam lingkungan yang semakin kompetitif ketidakpuasan karyawan mungkin akan lebih banyak terjadi, ketika ketidakpuasan terjadi, stabilitas dan keberhasilan organisasi akan terhambat bahkan akan menurunkan semangat kerja karyawan dalam bekerja. Dengan

menciptakan sistem pemberian kompensasi yang baik dan iklim kerja yang mampu memberikan karyawan kenyamanan dalam bekerja di perusahaan maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan semangat kerja para karyawan guna mencapai tingkat produktifitas yang maksimal. Sejalan menurut Nitisemito (2006 : 160), dimana semangat kerja merupakan kegiatan karyawan dalam melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Apabila suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka organisasi atau instansi tersebut akan memperoleh banyak keuntungan seperti pekerjaan lebih cepat selesai, kerusakan berkurang, absensi berkurang dan sebagainya. Hal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah pemberian kompensasi, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman

dimasa depan, mutasi, iklim kerja yang baik dan lingkungan kerja (Nitisemito, 2006 : 144).

Pemberian kompensasi dirasa sangat penting bagi karyawan mengingat terlalu banyak kebutuhan karyawan dan diharapkan kompensasi yang diterima mampu meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Dalam mengikuti segala perkembangan yang ada saat ini dan agar tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan maka perlu adanya suatu pemberian motivasi sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik. Menurut Dessler, (2007:26) kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Panggabean (2004:76) menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu : Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Kondisi kerja atau iklim kerja yang nyaman akan memotivasi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai jadwal sehingga semangat kerja akan meningkatkan dan men-capai tujuan organisasi. Iklim organisasi yang baik dan sehat dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena dengan iklim organisasi yang baik dan sehat tersebut pegawai merasa lebih nyaman dalam menyelesaikan setiap bentuk pekerjaan yang dibebankan. Menurut Ayudiarini (2010:57) mendefinisikan iklim organisasi adalah dimana iklim organisasi sebagai kolektif dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

PT. Rimba Raya Lestari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri dan perdagangan plywood (kayu lapis) yang beralamat dijalan Yos Sudarso No. 18 Desa Jembayan Kecamatan Loa Kulu. Luas lahan

produksi yang dipergunakan PT. Rimba Raya Lestari yang ada di Kecamatan Loa Kulu berkisar 46.218,35 ha. dengan jumlah produksi tiap tahunnya rata-rata 67.078.59 m³. Produk utama yang dihasilkan yaitu plywood dengan kapasitas produksi 150.000 m³/thn dan produk Sampingan yaitu kayu gergajian dan moulding dengan kapasitas produksi 12.000 m³/thn. Semua produk yang dikerjakan pada PT. Rimba Raya Lestari sesuai dengan pesanan atau permintaan dari pembeli (Buyer). Produk yang dihasilkan PT Rimba Raya Lestari dipasarkan keluar negeri, yaitu negara Amerika, Thailand, Taiwan dan India. Pembagian ekspor rata-rata 95% sisanya untuk produk lokal.

Menyadari pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan maka perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus pada semua karyawannya. Manusia sebagai tenaga kerja yang merupakan faktor utama yang menentukan jalannya operasional organisasi dan tidak lepas dari efektif tidaknya keberadaan manusia itu sendiri sebagai tenaga yang berkualitas. Maka perusahaan perlu memahami dan mengetahui kebutuhan karyawannya, karena kebutuhan hidup karyawan merupakan salah satu alasan yang menyebabkan mengapa dia bekerja, diantaranya untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, untuk memperoleh pengakuan, sebagai simbol prestise di masyarakat, dan kenyamanan didalam bekerja. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka mereka akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih semangat lagi.

Konsep Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Umumnya aktivitas manajemen pada setiap lembaga atau organisasi berkaitan dengan usaha mengembangkan tim atau kelompok dalam satu kesatuan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan tertentu dalam organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (*pre determine objective*). Berikut ini dijelaskan beberapa pengertian manajemen menurut beberapa ahli, diantaranya adalah sebagai berikut : “Manajemen perusahaan adalah ilmu dan seni memadukan ide-ide, fasilitas, proses, bahan dan

orang-orang untuk menghasilkan barang dan jasa yang bermanfaat dan menjualnya dengan menguntungkan” (Thomas H. Nelson dalam Sabardi, 2001, 3).

Selanjutnya, George Robert Terry dalam buku Agus Sabardi yang berjudul Manajemen Pengantar memberikan definisi bahwa “Manajemen adalah proses yang khas yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan usaha mencapai sasaran – sasaran dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya” (Sabardi, 2001, 4).

Sementara itu pakar lain menyebutkan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu” (Hasibuan, 2007, 6).

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan kajian teoritis, maka dapat disusun kesimpulan sementara sebagai berikut :

1. Bahwa, Variabel Kompensasi dan Iklim Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Rimba Raya Lestari Di Kecamatan Loa Kulu.
2. Bahwa, Variabel Kompensasi dan Iklim Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Rimba Raya Lestari Di Kecamatan Loa Kulu

Bahwa, Variabel Kompensasi yang paling dominan pengaruhnya Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Rimba Raya Lestari Di Kecamatan Loa Kulu.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Rimba Raya Lestari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri dan perdagangan plywood (kayu lapis) yang beralamat di jalan Yos Sudarso No.18 Desa Jembayan Kecamatan Loa Kulu. Peneliti memilih obyek yang dikarenakan untuk mengetahui Kompensasi dan Iklim Kerja mempunyai Pengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Rimba Raya lestari Di Kecamatan Loa Kulu.

Alat Analisis

Uji F gunanya untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya secara simultan (Sugiyono,2007:51)

Uji T gunanya untuk membuktikan

kebenarannya hipotesis kedua digunakan uji t yaitu menguji kebenaran koefisien regresi partial variabel independen (Sugiyono,2007:54).

Hasil Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan selama bulan Desember 2017 pada PT Rimba Raya Lestari Di Loa Kulu. Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan PT Rimba Raya Lestari yang berjumlah 1283 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 93 karyawan dari total 1283 karyawan.

PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan menggunakan analisis regresi berganda antara variabel kompensasi dan iklim kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Rimba Raya Lestari Di Kecamatan Loa Kulu, dapat peneliti lakukan pembahasan sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil penelitian secara matematis model fungsi semangat kerja dari hasil regresi berganda di atas dapat dinyatakan sebagai berikut $Y = 0,853 + 0,662.X_1 + 0,320.X_2$. Konstanta (a) sebesar 0,853 menyatakan bahwa jika variabel kompensasi dan iklim kerja tidak ada sama sekali maka tingkat semangat kerja karyawan akan selalu tetap *constant* sebesar 0,853.
- Nilai koefisien kompensasi (X_1) sebesar 0,662 yang berarti jika variabel kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,662. Begitu juga sebaliknya bila variabel kompensasi diturunkan sebesar satu satuan maka semangat kerja akan menurun sebesar 0,662
- Nilai koefisien iklim kerja (X_2) sebesar 0,320 yang diartikan jika variabel iklim kerja ditingkatkan satu satuan maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,414. Begitu juga sebaliknya bila variabel iklim kerja diturunkan sebesar satu satuan maka semangat kerja akan menurun sebesar 0,414
- Hasil perhitungan uji F (korelasi simultan / bersama-sama), variabel kompensasi (X_1) dan iklim kerja (X_2) dan secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, di mana probabilitas hasil regresi linear berganda lebih kecil dari

tingkat kesalahan (α) sebesar 5% ($p < 0,05$). Jika F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} 50,028 > \text{dari } F_{tabel} 2,660$). maka variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan atau variabel semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X_1) dan iklim kerja (X_2). Maka hipotesis pertama yang menyatakan “Bahwa, Variabel Kompensasi dan Iklim Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Rimba Raya Lestari Di Kecamatan Loa Kulu” diterima dan terbukti kebenarannya.

- Angka R adalah 0,726 hasil ini bahwa korelasi atau hubungan Variabel Kompensasi dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan adalah kuat hubungannya. Karena variabel lebih dari satu maka nilai yang digunakan untuk melihat sumbangan nilai yang diberikan adalah dengan melihat Nilai *adjusted R square* sebesar 0,516 atau 51,6% tingkat semangat kerja dipengaruhi variabel kompensasi (X_1) dan iklim kerja (X_2) sedangkan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, budaya kerja dan iklim kerja yang mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Rimba Raya Lestari Di Kecamatan Loa Kulu
- Variabel kompensasi (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Rimba Raya Lestari Di Kecamatan Loa Kulu. Kemampuan variabel ini menjelaskan semangat kerja karyawan sebesar 0,725 atau 72,5%. Berdasarkan uji t (t test) ternyata Variabel kompensasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Rimba Raya Lestari Di Kecamatan Loa Kulu, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} 9,743 > t_{tabel} 1,671$) sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima
- Variabel iklim kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Rimba Raya Lestari Di Kecamatan Loa Kulu. Kemampuan variabel ini menjelaskan semangat kerja karyawan sebesar 0,164 atau 16,4%. Berdasarkan uji t (t test) ternyata variabel iklim kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Rimba Raya Lestari Di Kecamatan Loa Kulu, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} 2,218 > t_{tabel} 1,671$) sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima
- Dari kedua hasil uji korelasi parsial diatas terlihat nilai variabel kompensasi yang paling

besar dibandingkan variabel iklim kerja, sehingga variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini “Bahwa, Variabel Kompensasi yang paling dominan pengaruhnya Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Rimba Raya Lestari Di Kecamatan Loa Kulu” di terima dan terbukti kebenarannya.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara matematis model fungsi semangat kerja dari hasil regresi berganda di atas dapat dinyatakan sebagai berikut $Y = 0,853 + 0,662.X_1 + 0,320.X_2$. Konstanta (a) sebesar 0,853 menyatakan bahwa jika variabel kompensasi dan iklim kerja tidak ada sama sekali maka tingkat semangat kerja karyawan akan selalu tetap *constant* sebesar 0,853.
2. Angka R adalah 0,726 hasil ini bahwa korelasi atau hubungan Variabel Kompensasi dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan adalah kuat hubungannya. Karena variabel lebih dari satu maka nilai yang digunakan untuk melihat sumbangan nilai yang diberikan adalah dengan melihat Nilai *adjusted R square* sebesar 0,516 atau 51,6% tingkat semangat kerja dipengaruhi variabel kompensasi (X_1) dan iklim kerja (X_2) sedangkan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, budaya kerja dan iklim kerja yang mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Rimba Raya Lestari Di Kecamatan Loa Kulu
3. Hasil perhitungan uji F (korelasi simultan / bersama-sama), variabel kompensasi (X_1) dan iklim kerja (X_2) dan secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, “Bahwa, Variabel Kompensasi dan Iklim Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Rimba Raya Lestari Di Kecamatan Loa Kulu” **diterima dan terbukti kebenarannya.**

Kedua hasil uji korelasi parsial terlihat

nilai variabel kompensasi yang paling besar dibandingkan variabel iklim kerja, sehingga variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini “Bahwa, Variabel Kompensasi yang paling dominan pengaruhnya Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Rimba Raya Lestari Di Kecamatan Loa Kulu” **di terima dan terbukti kebenarannya.**

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2007, Manajemen Personalialia, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Melayu, 2007, “Manajemen Sumber Daya Manusia” edisi revisi PT Bumi Aksara : Jakarta
- Nitisemito, Alek S. 2006, Manajemen Personalialia,Edisi kedua, Ghalia Indonesia
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sabardi, Agus (2001). Manajemen Pengantar (Edisi Revisi). YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono. 2007. Metodologi Penelitian Administrasi. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Syukria, 2004. Kontribusi Iklim Kerja Sama dan Semangat Kerja dan Semangat kerja Terhadap kinerja Guru SMKN 1 Pinang Padang.
- Wahjosumido. 2005. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zainun, Buchari. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: Gunung Agung.