

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pancanata Jaya Lestari

Rian Setiawan Jhod¹⁾
riansetiawanj@gmail.com

FX. pudjo wibowo²⁾
fxpudjowibowo87@gmail.com

¹²Universitas Buddhi dharma

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pancanata Jaya Lestari. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang berjumlah 107 karyawan tetap pada PT. Pancanata Jaya Lestari. Pengujian hipotesis menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji validitas, uji realibilitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi (R²), uji T, dan uji F. Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh persamaan linier $Y = 4,962 + 0,136X_1 + 0,268X_2 + 0,451X_3$ yang artinya pada saat variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka variabel Semangat kerja karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar nilai koefisien variabel.

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapat nilai F signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Semangat kerja karyawan Pada PT. Pancanata Jaya Lestari.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, Semangat Kerja karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia yaitu upaya untuk melatih, mengembangkan, memotivasi, dan melakukan penilaian menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tugas manajemen SDM mengolah dan menciptakan sumber daya manusia secara efektif sehingga karyawan dapat memaksimalkan potensi mereka.

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci untuk menentukan pencapaian sebuah organisasi. SDM yang berkualitas dan memiliki semangat kerja tinggi dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk mengerti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semangat kerja yang baik dapat mempengaruhi dinamika tim, mendorong kerjasama dan komunikasi yang lebih efektif antar karyawan. Menurut (Winata & Adnyani, 2020), Semangat kerja adalah gambaran dari keadaan karyawan di tempat kerja mereka: kemampuan untuk menahan frustrasi dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan kepuasan dan kebahagiaan dalam melakukan pekerjaan mereka.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang bersemangat tinggi diperlukan lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang inspiratif, dan kompensasi yang memadai diakui sebagai elemen penting yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut (Darmadi, 2020:242) Semua yang ada di lingkungan kerja yang mempengaruhi pekerjaan pekerja, seperti AC dan penerangan yang baik, dan lain-lain.

Semangat kerja karyawan dipengaruhi langsung oleh kepemimpinan. Seorang pemimpin yang ramah, terbuka, menyejukkan, dapat beradaptasi, murah senyum, simpatik, penuh pengertian, dan percaya bahwa karyawannya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dapat membuat karyawannya bekerja dengan penuh tanggung jawab. Menurut Tjiptono & Diana (2020), kepemimpinan merupakan seseorang untuk mempengaruhi dan mengatur orang lain untuk mencapai tujuan. Menurutnya, dua kualitas penting yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah kemampuan untuk berperilaku secara diplomatik dalam menyelesaikan masalah dan kemampuan untuk memberikan kenyamanan dan kesejahteraan kepada bawahannya sehingga mereka dapat bekerja sama dan setia kepadanya.

Selain memberikan lingkungan kerja dan kepemimpinan, faktor kompensasi juga mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu motivator yang menjadi penggerak kerja seorang karyawan. Kompensasi, yang dapat berupa materi, uang, bonus, atau barang, mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap prestasi karyawan berdasarkan pengalaman kerja mereka. Menurut (Arifudin, 2019), kompensasi berfungsi sebagai penghargaan untuk upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Sangat penting bagi majikan dan karyawan, kompensasi memberikan motivasi dan gambaran status sosial bagi karyawan. Standar kehidupan sangat dipengaruhi oleh tingkat penghasilan. Ketika datang ke majikan perusahaan, kompensasi merupakan komponen utama dalam pekerjaan karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan kerja

Menurut (Efendi & Widiyanto, 2022) yaitu :

“Lingkungan kerja yaitu tempat para pekerja yang mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung, lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal.”

Menurut (Selly & Sutrisna, 2022) yaitu :

“Lingkungan kerja yaitu Hal-hal seperti pencahayaan, pengendalian kebisingan, kebersihan, dan pengaturan keselamatan di tempat kerja dapat memengaruhi pekerjaan karyawan.”

Menurut (Kusnawan et al., 2019) yaitu :

“Lingkungan kerja dapat mempengaruhi perusahaan atau organisasi secara langsung atau tidak langsung, itu dapat berdampak baik atau buruk pada kinerja dan kepuasan karyawan.”

Kepemimpinan

Menurut (Widiyanto et al., 2020) yaitu :

“Kepemimpinan yaitu bidang yang mempelajari bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi orang lain untuk melakukan hal-hal yang dibutuhkan mereka.”

Menurut (Militri & Kusnawan, 2022) yaitu :

“Pemimpin adalah orang yang dapat mengarahkan, mengarahkan, mempengaruhi, memerintahkan, dan memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.”

Menurut (Sutrisna, 2022) yaitu :

“kepemimpinan yaitu Orang yang memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan Bersama.”

Kompensasi

Menurut (Chaniari & Sutrisna, 2023) yaitu :

“kompensasi yaitu Penghargaan untuk memastikan bahwa karyawan mencurahkan upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi.”

Menurut (Louisa & Widiyanto, 2023) yaitu :

“Kompensasi yaitu pendapatan dalam bentuk barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan yang diperhitungkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.”

Menurut (Salim & Widiyanto, 2023) yaitu :

“Kompensasi, yang dapat berupa berbagai bentuk imbalan, dapat diberikan kepada setiap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi dapat digunakan sebagai cara untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.”

Semangat kerja

Menurut (Kusnawan & Siregar, 2022) yaitu :

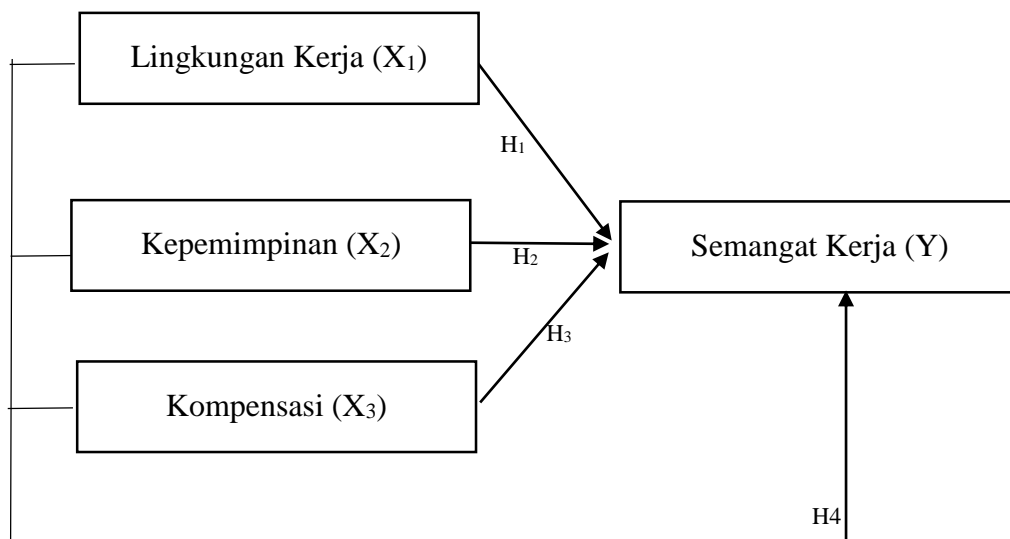
“Menciptakan keunggulan bersaing merupakan salah satu upaya dan strategi perusahaan untuk memperoleh keuntungan dan memberikan kepuasan pada konsumen, salah satunya penentuan lokasi yang strategis dapat mempermudah pemberian pelayanan yang efektif bagi konsumen.”

Menurut (Stefanny & Widiyanto, 2022) yaitu :

“Semangat kerja yaitu definisi dari keadaan seorang karyawan di tempat kerja mereka, kemampuan mereka untuk menahan frustrasi dan menunjukkan diri mereka, serta keadaan mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaan mereka.”

Menurut ((Harum & Sutrisna, 2023) yaitu :

“Semangat kerja yaitu ketulusan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik, mencapai tujuan, dan mendapatkan hasil yang optimal.”



Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran

berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan
- H2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan
- H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan

METODE

Penulis menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian ini. Jenis metode ini bertujuan untuk melakukan penelitian secara sistematis, terencana, dan terstruktur secara jelas dari awal hingga akhir. Menurut Sugiyono (2019:17) Metode penelitian berbasis positivisme yaitu penelitian kuantitatif. digunakan untuk mempelajari populasi sampel tertentu, mengumpulkan data dengan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif dan statisistik, dan mengevaluasi kualitas.

Populasi dan Sample

Jumlah seluruh populasi yang terdapat pada PT. Pancanata Jaya Letari sebanyak 146 karyawan

Peneitian ini diambil menggunakan rumus slovin, berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel ditentukan sebesar 107 responden

HASIL

1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.758	.751	2.38511

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Tabel IV. 57 menunjukkan nilai R persegi sebesar 0,758, atau 75,8%, yang menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel terikat, semangat kerja karyawan, sebesar 75,8%. Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian menjelaskan 24,2% dari total.

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.962	1.850		2.682	.009
	Lingkungan Kerja	.136	.047	.197	2.879	.005
	Kepemimpinan	.268	.054	.323	4.955	.000
	Kompensasi	.451	.078	.469	5.801	.000

1. Nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar $0,005 < 0,05$, dan t hitung sebesar $2,879 > 1,966$ maka dapat disimpulkan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima, Sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

2. Nilai signifikansi dari variabel Kepemimpinan (X2) sebesar $0,000 < 0,05$, dan t hitung $4,955 > 1,966$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, Sehingga dapat disimpulkan Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.
3. Nilai signifikansi dari variabel Kompensasi (X3) sebesar $0,000 < 0,05$, dan t hitung $5,801 > 1,966$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, Sehingga dapat disimpulkan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

- **Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1831.610	3	610.537	107.324	.000 ^b
	Residual	585.941	103	5.689		
	Total	2417.551	106			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan pada tabel IV.59 diatas, dapat diketahui nilai F hitung yaitu sebesar $107,324 > 2,69$ F tabel ($DF_1 = 3-1$, $DF_2 = 107-3-1$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja PT. Pancanata Jaya Lestari berdampak positif dan signifikan pada semangat kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, karena lingkungan kerja t hitung lebih besar daripada t tabel, atau $2,879$ lebih besar daripada $1,966$. Dengan signifikan $0,005$ sama dengan $0,05$. Hasil pengujian statistik mendukung hipotesis pertama. Penelitian sebelumnya yang menguntungkan (Duha et al., 2021) menemukan bahwa lingkungan kerja di perhitungan hipotesis secara parsial dan signifikan meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan berdampak positif dan signifikan pada semangat kerja karyawan PT. Pancanata Jaya Lestari. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, karena t hitung kepemimpinan lebih besar daripada t tabel, atau $4,955$ lebih besar daripada $1,966$. Dengan signifikan $0,000$ sama dengan $0,05$. Hasil pengujian statistik mendukung hipotesis kedua. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Mutmainnah et al. (2022), yang menemukan bahwa kepemimpinan memengaruhi semangat kerja karyawan secara positif dan signifikan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berdampak positif dan signifikan pada motivasi pekerja PT. Pancanata Jaya Lestari. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, karena t_{hitung} kompensasi lebih besar daripada t_{tabel} , atau 5,801 lebih besar daripada 1,966. Dengan signifikansi 0,000 sama dengan 0,05. Hasil pengujian statistik mendukung hipotesis ketiga. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya (Nickko Ronalddo & Rizqi, 2024), yang menemukan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pekerja berdampak positif dan signifikan pada semangat mereka untuk bekerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan secara keseluruhan. Hasil perhitungan nilai signifikansi uji F, yaitu $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi berdampak pada peningkatan semangat kerja karyawan jika diterapkan secara keseluruhan. Kesimpulan ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan data penelitian yang telah dianalisis pada bab sebelumnya, kesimpulan yang dibuat tentang pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan

1. Lingkungan kerja meningkatkan semangat kerja karyawan. Ada hubungan antara lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 25.0, di mana nilai signifikansi sebesar 0,005 sama dengan 0,05.
2. Kepemimpinan meningkatkan semangat kerja karyawan. Ini dibuktikan dengan hasil perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 25.0, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dan semangat kerja karyawan.
3. Kompensasi meningkatkan semangat kerja karyawan. Ada hubungan antara kompensasi dan semangat kerja karyawan, menurut hasil perhitungan dengan SPSS 25.0, di mana nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi semuanya berdampak positif pada semangat kerja karyawan. Ini dibuktikan dengan hasil perhitungan dengan SPSS 25.0, di mana nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi, serta semangat kerja karyawan.

REFERENSI

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Chaniari, L. A., & Sutrisna. (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja , Benefit , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Hings Subur Makmur. *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Harum, S., & Sutrisna. (2023). *Pengaruh Kualitas Produk, Promosi Dan Merek Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kunci Bellucci Group*. 2(1), 2023.
- S. Militri alnd AL . Kusnalwaln, "Pengaruh Budayal Kerjal Orgalnisalsi , Galyal Kepimpinaln , Lingkungaln Kerjal Fisik , Daln Disiplin Kerjal terhaldaIp Kepuualsaln Kerjal Kalryalwaln PT . Binalkrealisi Inti Gemilalnq," vol. 2, no. 2, 2022
- Kusnawan, A., & Siregar, E. M. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Komunikasi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Trafoindo Prima Perkasa. *Repositori.Buddhidharma.Ac.Id*, 1(8), 100. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=bTE6kI8AAAAJ&pagesize=80&citation_for_view=bTE6kI8AAAAJ:ISLTfruPkqcC
- Salim, F. P., & Widiyanto, G. (2023). The Effect of Discipline , Compensation , and Work Commitment on Employee Performance at PT TriTunggal Cemerlang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1782-1789.
- Efendi, I., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi Pada PT Baru Baru Sepatu. <https://Repositori.Buddhidharma.Ac.Id/1332/>, 1(1), 100.
- elly, & Sutrisna. (2022). Pengaruh Suasana Toko, Kesadaran Merek Dan Pembayaran Digital Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada PT. Cara Loe Buat Kopi â€œKopi Clbkâ€œ). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 842-848. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1392>
- Stefanny, & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Rekrutmen , Pengembangan Karyawan Dan Reward Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Golden Age. *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Sugiyono. (2019). prof. dr. sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. intro (PDFDrive).pdf. In *Bandung Alf* (p. 143).
- Sutisna, N. (2024). Pengaruh Kemudahan Penggunaan, Fasilitas Dan Citra Merek Terhadap Minat Beli Pengguna Kartu Live.on Di Karawang. *Jurnal TADBIR*

Tjiptono, F., & Diana, A. (2020). *Kepuasan Pelanggan: Konsep, Pengukuran dan Strategi*. Penerbit Andi.

Winata, N. M. Y., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, Dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 758.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p18>