

PENGARUH KONDUSIFITAS LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT TUNAS ARTHA GARDATAMA KEDIRI

Jiwandana Catur Saputra¹, Erwin Syahputra²

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

dcsjiwan@gmail.com¹, erwinsyahputra@uniska-kediri.ac.id²

Alamat : Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri,
Jawa Timur 64128

ABSTRACT

This study examines the influence of the conduciveness of the work environment and compensation on employee motivation at PT Tunas Artha Gardatama Kediri. The research employs a quantitative descriptive method with a sample of 85 employees from various departments, including monitoring, cash processing center, back office, and support. The sample is selected using the Non-Probability Sampling technique, specifically purposive sampling. Data is gathered through observation, interviews, and questionnaires. Data analysis is conducted using classical assumptions and multiple linear regression. The research findings indicate that the conduciveness of the work environment significantly affects employee motivation (significant value $0.000 < 0.05$), as does compensation (significant value $0.000 < 0.05$). Furthermore, there is a significant combined influence of both the conduciveness of the work environment and compensation on employee motivation (significant value $0.000 < 0.05$). In conclusion, these factors play a crucial role in enhancing employee motivation within this company.

Keywords: *Work Environment Conduciveness, Compensation, Employee Motivation.*

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pengaruh kondusifitas lingkungan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan di PT Tunas Artha Gardatama Kediri. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan sampel sebanyak 85 karyawan dari bagian monitoring, cash processing center, back office, dan support. Sampel dipilih dengan teknik Non-Probability Sampling, yaitu purposive sampling. Data dikumpulkan melalui observasi,

wawancara, dan kuesioner. Analisis data menggunakan asumsi klasik dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondusifitas lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (nilai signifikan $0,000 < 0,05$), begitu juga dengan kompensasi (nilai signifikan $0,000 < 0,05$). Selain itu, terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara kondusifitas lingkungan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja (nilai signifikan $0,000 < 0,05$). Kesimpulannya, faktor-faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di perusahaan ini.

Kata Kunci: Kondusifitas Lingkungan Kerja, Kompensasi, Semangat Kerja.

1. Pendahuluan

“PT Tunas Artha Gardatama atau yang lebih dikenal dengan nama TAG adalah perusahaan penyedia jasa keamanan swasta yang didirikan di Jakarta pada tahun 1999. Tempat yang dipilih menjadi lokasi penelitian yaitu di PT Tunas Artha Gardatama Kediri yang beralamat di Jl. Raya Maron, Maron, Kec. Banyakan, Kota Kediri, Jawa Timur 64157. TAG menyediakan beragam jasa keamanan termasuk *Cash In Transit*, *Cash Management*, *ATM Replenishment* dan jasa keamanan lainnya” (TAG, 2014). Sejak saat pertama kali membuka pintu usahanya, TAG telah berhasil menegaskan reputasinya menjadi perusahaan yang terpercaya dan dapat diandalkan. Demi untuk terus menjaga kepercayaan dan reputasinya tersebut PT Tunas Artha Gardatama memerlukan semangat kerja dari karyawannya. Setelah melakukan observasi, peneliti menemukan fenomena bahwa semangat kerja karyawan pada PT Tunas Artha Gardatama Kediri mengalami penurunan, yang dimana menyebabkan karyawan tidak dapat menunjukkan performa kerja terbaiknya. Peneliti menemukan penurunan semangat kerja yang disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya faktornya adalah kurang kondusifnya lingkungan kerja yang mengganggu karyawan saat bekerja.

Peneliti mencoba memberikan gambaran yang terjadi di perusahaan, yang pertama adanya beberapa karyawan yang tidak menempati ruang kerja yang telah ditentukan, tetapi jadi satu dalam satu ruangan yang dimana menyebabkan ruangan menjadi kurang kondusif karena banyak orang dan menyebabkan kegaduhan, serta adanya pembangunan bandara didekat perusahaan yang kadang menyebabkan mati listrik yang hampir seharian, walaupun sudah

dibantu oleh generator set (genset) menurut karyawan tetap mengganggu kondusifitas pekerjaannya. Temuan terakhir yang peneliti temukan dan memiliki dampak besar yaitu tentang kompensasi, yang dimana karyawan hanya menerima BPJS ketenagakerjaan dan belum ada yang lainnya, BPJS ketenagakerjaan seharusnya dilengkapi oleh BPJS kesehatan. Hal tersebut membuktikan bahwa perusahaan kurang memperhatikan kompensasi yang diberikan untuk karyawannya. Padahal jika perusahaan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan baik, itu dapat berdampak baik juga kepada perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten tidaklah mudah, ada berbagai faktor yang harus diperhatikan perusahaan untuk memicu karyawannya bekerja secara profesional dan kompeten. Salah satunya yaitu dengan memperhatikan semangat kerja karyawan, "Semangat kerja atau moral kerja adalah sikap dari individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh dengan kebutuhan utama organisasi" (Tohadi dalam Diah Malini Cahyani dan Mujiati, 2019).

Terdapat beberapa hambatan yang bisa mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga semangat kerja dari karyawan kurang maksimal. Hambatan tersebut bisa ditimbulkan oleh berbagai faktor yang ada di perusahaan ataupun timbul dari diri karyawan itu sendiri. Dari berbagai faktor yang berdampak pada semangat kerja karyawan antara lain adalah kondusifitas lingkungan kerja. Lia *et al.*, (2022) "Kondusifitas lingkungan kerja adalah pengaruh keadaan yang kuat pada kinerja karyawan ke arah yang positif, di mana ketika lingkungan kerja semakin tenang dan kondusif maka dapat mendukung setiap aktivitas pekerjaan, maka karyawan akan semakin merasa nyaman dalam bekerja".

Kondusifitas lingkungan kerja bukan menjadi satu-satunya faktor, ada faktor penyebab lain yang bisa menaikkan semangat kerja karyawan, faktor tersebut yaitu kompensasi. "Kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah perusahaan" (Simamora, 2018). Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut maka perusahaan akan mampu meningkatkan semangat kerja dari karyawan.

3. Metodologi

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu variabel bebas pertama Kondusifitas Lingkungan Kerja (X_1), variabel bebas kedua Kompensasi (X_2), dan satu variabel terikat yaitu Semangat Kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 162 karyawan PT Tunas Artha Gardatama Kediri. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* yaitu *purposive sampling*, menurut Sugiyono (2022) "*nonprobability sampling* ialah teknik yang digunakan untuk pengambilan atau pengujian sampel yang tidak memberi kesempatan yang setara bagi setiap komponen (anggota) populasi untuk dijadikan sampel", sedangkan *purposive sampling* menurut Sugiyono (2022) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.

Sehingga sampel hanya menggunakan karyawan yang bekerja setiap harinya di kantor dan bukan dilapangan yaitu pada bagian *monitoring*, *cash procesing center*, *back office*, dan *support* yang dimana memiliki kondusifitas lingkungan kerja dan kompensasi yang cenderung hampir sama pada PT Tunas Artha Gardatama Kediri. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuisioner kepada 85 responden yang masuk dalam kategori data primer. Setelah data terkumpul, selanjutnya data diolah menggunakan SPSS untuk mengetahui kelayakan data untuk dianalisis dan apakah hasil analisis data sudah cukup mewakili.

Uji Instrumen

Uji Validitas

"Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner penelitian" (Ghozali, 2018). Kuesioner bisa dibilang valid apabila pertanyaan dalam kuesioner bisa untuk menerangkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) mengatakan "bahwa sebuah kuesioner bisa diartikan handal maupun reliabel bila hasil dari responden akan sebuah pernyataan ialah jawaban yang stabil dan konsisten".

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam Ghozali (2018) “adalah guna menguji pada metode regresi apakah terdapat variabel yang mengganggu atau memiliki residual yang memiliki distribusi yang normal”.

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018) berpendapat “bahwa uji multikolinearitas bertujuan guna menguji model regresi apakah ditemukannya hubungan antar variabel independen”.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas menurut Ghozali (2018) “Uji heterokedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas”.

Uji Linieritas

Uji linearitas menurut Ghozali (2018) “suatu uji atau analisis yang dilakukan dalam penelitian harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang jelas”.

Analisis Regresi Berganda

Model regresi berganda merupakan jenis hubungan linear antara setidaknya dua ataupun lebih variabel independen dengan variabel dependen. Bukti dari analisis ini adalah adanya struktur dan hubungan yang terjadi antara variabel independen dan juga variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam Ghozali (2018) menjelaskan “koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

Uji t

Ghozali (2018) mengemukakan “Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh (ukuran) variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen”.

Uji F

Menurut Ghozali (2018) “mengenai uji simultan (uji F) berguna untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen”.

A. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

1. Hasil Validitas Kondusifitas Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada semua item variable Kondusifitas Lingkungan Kerja diperoleh nilai signifikan $< 0,05$ yaitu 0,000 dan keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga kuesioner pada variabel dinyatakan valid.

2. Hasil Validitas Kompensasi

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada semua item variabel Kompensasi diperoleh nilai signifikan $< 0,05$ yaitu 0,000 dan keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga kuesioner pada variabel dinyatakan valid.

3. Hasil Validitas Semangat Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada semua item variable Semangat Kerja diperoleh nilai signifikan $< 0,05$ yaitu 0,000 dan keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga kuesioner pada variabel dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1
Uji reliabilitas

Variabel	Standar Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kondusifitas Lingkungan Kerja (X_1)	0,60	0,754	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,60	0,743	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,60	0,746	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas yang dilakukan pada masing-masing variabel dapat diketahui angka terkecil nilai *cronchbach Alpha* yaitu $0,743 > 0,60$ standar reliabilitas, sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini Reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 2
Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kondusifitas Lingkungan Kerja (X_1)	0,179	Normal
Kompensasi (X_2)	0,200	Normal
Semangat Kerja (Y)	0,200	Normal

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas *komolgrov-smirnov* dengan nilai residual diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $> 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kondusifitas Lingkungan Kerja (X_1)	0,731	1,368	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi (X_2)	0,731	1,368	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji multikolinearitas pada variable Kondusifitas Lingkungan Kerja dan Kompensasi memiliki nilai *Tolerance* diatas 0,10, sehingga dapat dinyatakan dalam model ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kondusifitas Lingkungan Kerja (X ₁)	0,115	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi (X ₂)	0,111	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji heteroskedastitas menggunakan metode *Rho Spearman* yaitu mengkorelasi antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Apabila pada Absolute residual nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, hasil pada penelitian ini nilai Sig. (2-tailed) > 0,05.

Hasil Uji Linearitas

Tabel 5
Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kondusifitas Lingkungan Kerja (X ₁)	0,558	Linearitas
Kompensasi (X ₂)	0,388	Linearitas

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, Hasil uji linearitas pada variable Kondusifitas Lingkungan Kerja dan Kompensasi diperoleh nilai signifikan > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini bersifat linear.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji analisis regresi linear berganda yang dilakukan pada penelitian ini, dapat dituliskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 6

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	Keterangan
Kondusifitas Lingkungan Kerja	0,239	Ha diterima
Kompensasi	0,690	Ha diterima
Konstanta (a)	0,294	

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,294 + 0,239 X_1 + 0,690 X_2 + e$$

Penjelasan persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 0,294 dapat diartikan bahwa variabel bebas yang meliputi kondusifitas lingkungan kerja dan kompensasi tidak mengalami perubahan, maka besarnya semangat kerja sebesar 0.294.
- Koefisien Regresi kondusifitas lingkungan kerja (b_1) = 0,239(X_1) dapat diartikan bahwa apabila kondusifitas lingkungan kerja meningkat tetapi variabel lain tetap maka variable semangat kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,239.
- Koefisien Regresi kompensasi (b_2) = 0,690(X_2) dapat diartikan apabila kompensasi meningkat tetapi variabel lain tetap maka variable semangat kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,690.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,859	0,738	0,731

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji dapat diketahui nilai R^2 sebesar 0,738. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh antara Kondusifitas Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja sebesar 73,8% dan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil Uji t

Tabel 8

Uji t

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Kondusifitas Lingkungan Kerja	0,000	H _a di terima, H ₀ di tolak
2	Kompensasi	0,000	H _a di terima, H ₀ di tolak

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil dari uji maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan uji t yang dilakukan pada variable Kondusifitas Lingkungan Kerja memiliki nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh parsial antara variabel Kondusifitas Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja.
- Berdasarkan uji t yang dilakukan pada variabel Kompensasi memiliki nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh parsial antara variabel Kompensasi terhadap Semangat Kerja.

Hasil Uji F**Tabel 9****Uji F**

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kondusifitas Lingkungan Kerja dan Kompensasi	0,000	H _a di terima, H ₀ di tolak

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, Variabel Kondusifitas Lingkungan Kerja dan Kompensasi memiliki nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh simultan antara Kondusifitas Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Berlandaskan dari hasil analisis dan penjelasan terkait pengaruh kondusifitas lingkungan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Tunas Artha Gardatama Kediri yang telah peneliti sampaikan, sehingga bisa ditarik kesimpulan antara lain:

1. Kondusifitas lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Tunas Artha Gardatama Kediri. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa, jika tingkat kondusifitas lingkungan kerja baik dapat menambah semangat kerja dari karyawan, karena karyawan merasa senang, tenang, serta nyaman saat bekerja.
2. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Tunas Artha Gardatama Kediri. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi yang baik mampu untuk menambah semangat kerja karyawan PT Tunas Artha Gardatama Kediri, karena karyawan merasa diperhatikan dan terjamin saat bekerja.
3. Kondusifitas lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT Tunas Artha Gardatama Kediri.

Saran

Berlandaskan hasil dari penelitian dan pembahasan peneliti yang sudah dikemukakan, berikut adalah saran yang bisa peneliti berikan antara lain sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan

Bagi pihak perusahaan yaitu PT Tunas Artha Gardatama Kediri diharapkan lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi dari segi kondusifitas lingkungan kerja, yaitu dengan menempatkan karyawan sesuai ruang kerjanya, atau merolling ruang kerja agar lebih kondusif, serta menambah kompensasi pada kesehatan yaitu bpjs kesehatan serta kompensasi lainnya untuk menunjang pekerjaan. Kondusifitas lingkungan kerja yang kondusif bisa membuat karyawan nyaman, senang, dan tenang saat melakukan pekerjaannya. Kompensasi yang baik dan sesuai diberikan untuk karyawan yang berprestasi, dengan tidak langsung akan menimbulkan keinginan berprestasi dari karyawan yang lainnya.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian berikutnya diinginkan bisa melakukan penelitian dengan memakai variabel yang lain, supaya bisa memberikan hasil yang bervariasi yang dapat memberikan garis besar faktor apa saja yang berpengaruh atau berdampak terhadap semangat kerja dan sebaiknya memperluas lingkup penelitian yang membahas tentang Pengaruh Kondusifitas Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan yang sudah digunakan pada penelitian ini.

MUSYTARI

ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 5 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

DAFTAR REFERENSI

- Diah Malini Cahyani, N. M., & Mujiati, N. W. (2019). "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja*". *E-Jurnal Manajemen*, 8(5), 3193–3219.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i05.p22>
- Ghozali, I. (2018). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lia, P., Sukma, A., & Anjaningrum, W. D. (2022). "*Peningkatan Kinerja Pengrajin Patchwork di Jawa Timur Melalui Pelatihan Intensif dan Kondusifitas Lingkungan Kerja*". *EcoGen*, 5(1), 1–9. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i1.12429>
- Simamora, H. (2018). "*Manajemen Sumber Daya Manusia (3rd ed.)*". Yogyakarta: Januari 2018.
- Sugiyono, P. D. (2022). "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (2nd ed.)*". Bandung: Alfabeta.
- TAG, P. (2014). PT TUNAS ARTHA GARDATAMA. Retrieved December 17, 2022, from PT TAG website: https://www.tag.co.id/index_id.php