
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA KOPDIT CU MANDIRI TEBING TINGGI

Elisabeth Simangunsong*

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas email:

Elisabeth081966@gmail.com

Joana L.Saragih,*

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas email:

saragihjoana@yahoo.co.id

Betniar Purba,*

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas email:

betniarpurba20@gmail.com

Imelda R Purba*

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas email:

imelda.rimenda.purba@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of compensation and work environment on employee morale at the CU Mandiri Tebing Tinggi Kopdit. Benefits of Research: Provide information material to the management of CU Mandiri Tebing Tinggi Kopdit about the effect of compensation and work environment on employee morale and For other researchers it can be used as a reference in conducting studies or research with the same subject matter as well as input for interested parties directly with this research. The number of samples was 96 respondents, the method of collecting data was through questionnaires and documentation, the variables studied were about the effect of compensation and work environment on employee morale at the Cooperative Unit of CU Mandiri Tebing Tinggi partially and simultaneously on work morale and data analysis methods with multiple regression. The results showed the linear regression equation: Linear regression equation: $SK = 0.558 + 0.797Kom + 0.448LK$, indicating the regression coefficient of the compensation variable (Kom) and work environment (LK), which was positive, meaning that all variables had a positive influence on work morale. The correlation coefficient (R) = 0.886, which means that the relationship between the compensation variable (Kom) and the work environment (LK) on work morale is very strong. The coefficient of determination (R²) = 0.785 means that the variable compensation (Kom) and work environment (LK) is able to explain 78.5% of work morale, while 21.5% is influenced by other factors. The calculated t value of the compensation variable = 6.871 and the work environment = 3.273 > t table which shows a significance number of 0.000 < 0.05, then the two variables have a partially significant effect on work morale. The calculated F value = 83.058 > F table with a significance level of 0.000 < 0.05, then H₀ is rejected and H₁ is accepted, meaning that the compensation variable (Kom) and work environment (LK) have a significant effect simultaneously on work morale. Based on the conclusion above, it is better if the Cooperative of CU Mandiri Tebing Tinggi needs to increase the compensation provided and the work environment to encourage employee morale so as to create job satisfaction. , Judging from the value of the coefficient of determination (R²) = 0.785, it means that compensation and work environment variables are able to explain 78.5% of work spirit while 21.5% is influenced by other factors. Other factors that affect morale should be investigated from the internal and external environment.

Keywords: Compensation, Work Environment and Work Spirit

PENDAHULUAN

Perusahaan mempunyai keinginan meningkatkan dan mengembangkan usaha dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik maka sangat diperlukan semangat kerja, oleh karena

itu perusahaan harus mampu mengatur karyawan yang mempunyai latar belakang yang berbeda. Dengan meningkatnya semangat kerja, maka instansi akan bisa meningkatkan produktivitasnya, oleh sebab itu suatu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang bisa mendukung terciptanya semangat kerja karyawan karena setiap karyawan memiliki sifat, kepribadian dan tingkah laku yang berbeda. Peran seorang manajer sangat penting dalam menganalisa sifat-sifat karyawan. Usaha-usaha yang menyangkut semangat kerja karyawan harus dilaksanakan dengan baik, agar tidak terjadi kecemburuan sosial di antara karyawan. Salah satu cara untuk mengatasi masalah semangat kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan iklim kerja yang baik dan semangat yang tinggi (Panudju, 2003).

Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Kompensasi menurut Hasibuan (2002) 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.

Selain kompensasi, faktor lain yang juga mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja, berdasarkan pendapat dari Nitisemito (2002: 109) Kompensasi dan Lingkungan Kerja adalah termasuk ke dalam faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan. Seorang manajer harus mampu menciptakan dan menjaga hubungan yang baik dengan para karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan selalu berusaha memperbaiki kondisi 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 sebaliknya.

Koperasi merupakan salah satu pilar pembangunan ekonomi Indonesia yang berperan dalam pengembangan sektor pertanian. Koperasi sebagai soko guru perekonomian nasional mempunyai kedudukan dan peran yang sangat strategis dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat. Ketaren (2007) menyatakan bahwa peranan koperasi dalam perekonomian secara makro adalah meningkatkan manfaat sosial dan ekonomi bagi masyarakat dan lingkungan, pemahaman yang mendalam terhadap asas, prinsip, dan tata kerja koperasi, meningkatkan produksi, pendapatan dan kesejahteraan, meningkatkan pemerataan keadilan, dan meningkatkan kesempatan kerja.

Tujuan koperasi dapat pula menjadi kesulitan dalam keberhasilan koperasi karena seringkali tujuan koperasi itu tidak/sulit dimengerti oleh anggota, sulit dibayangkan (penuh kata-kata yang tidak operasional), tidak jelas tujuan jangka pendek atau jangka panjangnya, dan tidak sesuai dengan tujuan anggota, dan lain-lain. Pencapaian peningkatan kesejahteraan adalah tujuan usaha yang bermanfaat dalam usaha koperasi serta merupakan karya kegiatan dalam rangka tanggung jawab moral dan sosial. Dengan kata lain, tujuan koperasi adalah membuat karya yang dapat memberikan sumbangan kesejahteraan yang bermanfaat. Membuat karya adalah motif karya koperasi dalam kehidupan gotong-royong dan manfaat dalam kesejahteraan merupakan sendi integral dalam kesejahteraan hidup dimana keuntungan hanya merupakan bagian dari sarana kemanfaatan (Widiyanti, 2010).

Koperasi kredit (Credit Union) adalah salah satu jenis koperasi di Indonesia, koperasi kredit termasuk ke dalam jenis koperasi jasa yakni jasa usaha di bidang keuangan. Koperasi kredit memiliki ciri khusus dibandingkan dengan model koperasi simpan pinjam lain, dimana prinsip koperasi internasional menjadi landasan dalam kegiatan Koperasi kredit. Koperasi kredit menjadi populer di Indonesia ketika sulitnya masyarakat mengakses dana dari perbankan. Tumbuhnya koperasi ini memberikan peluang bagi masyarakat untuk

mendapat dana membantu memecahkan masalah keuangan dan paling tidak menggantikan peran rentenir yang sebelumnya banyak meminjamkan uang kepada masyarakat khususnya pedesaan semakin berkurang (Siagian, 2003).

Jenis koperasi kredit (kopdit) ini didirikan untuk memberikan kesempatan kepada para anggotanya memperoleh pinjaman dengan mudah dan biaya bunga yang ringan. Kopdit bergerak dalam lapangan usaha pembentukan modal melalui tabungan anggota secara terus menerus untuk kemudian dipinjamkan kepada para anggotanya secara mudah, cepat untuk tujuan produktif dan kesejahteraan.

Menurut data statistik Kopdit Binaan Puskopdit Bekatigade Sumatera Utara (2014), ada 60 Koperasi kredit aktif di Sumatera Utara. Kopdit Mandiri Tebing Tinggi merupakan Kopdit dengan nomor urut satu (pertama) dengan pendapatan dan kekayaan tertinggi dibanding kopdit lainnya. Kopdit Mandiri termasuk salah satu koperasi yang bermodal besar, sedangkan salah satu koperasi kredit bermodal kecil di Sumatera Utara adalah Kopdit Nusantara Tebing Tinggi.

Berdasarkan pengamatan penulis serta ditambah hasil wawancara langsung dengan karyawan Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi, tergambar bahwa kompensasi yang mereka terima kurang sesuai dengan harapan mereka. Hal ini sebenarnya tidak terlepas dari tingkat pendapatan bunga masuk yang dicapai. Lingkungan kerja sebenarnya cukup menggambarkan suasana yang menyenangkan, seperti bangunan tempat kerja yang kokoh dan nyaman dan dengan suhu yang sejuk. Hal tersebut dikarenakan sirkulasi udara yang baik dan pengaturan ventilasi yang baik. Sehingga menyebabkan karyawan fokus dalam melakukan pekerjaan masing-masing, namun kinerja mereka tidak sesuai dengan harapan Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi.

Berdasarkan gejala tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap semangat Kerja Pada Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi".

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini : Apakah kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan Pada Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Menurut Alexander Leighton semangat kerja atau moril kerja adalah kemauan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. "Bekerja Sama" menekankan dengan tegas hakikat dan saling hubungan suatu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerja sama. "Dengan Giat" dan "Konsekuen" menunjukkan caranya untuk sampai kepada tujuan melalui disiplin bersama. "Tujuan Bersama" menjelaskan bahwa tujuannya adalah satu yang mereka semuanya menginginkan. (Moekijat, 1999: 130). Berdasarkan beberapa definisi semangat kerja diatas, disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan adalah kekuatan yang muncul dari seorang atau kelompok untuk melakukan pekerjaan dengan penuh kesadaran sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan lebih cepat dan hasil yang lebih baik.

Semangat kerja adalah sikap-sikap dari individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerja dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Nitisemito, 2001) Menurut T. Hani Handoko, (2008), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Henry Simamora, (2001), mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan

sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Pendapat lain mengatakan bahwa semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik (Payaman Simanjuntak, 2002).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja ini sangat dibutuhkan apabila memiliki semangat kerja maka akan sangat mempengaruhi produktifitas kerja perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, seperti yang diungkapkan oleh Payaman Simanjuntak, (2002), yaitu sebagai berikut:

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan
- 2) Kepuasan para pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya
- 3) Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam organisasi
- 4) Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan materiil lainnya sebagai imbalan jerih payahnya.
- 5) Adanya rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama.
- 6) Adanya ketenangan jiwa jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi.

Pendapat lain mengatakan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap semangat adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi, lingkungan kerja, dan sebagainya (T. Hani Handoko, 2008).

Menurut (Hasibuan 2008), hal-hal yang mempengaruhi semangat kerja adalah gaji yang cukup atau memadai, harga diri yang mendapat perhatian, posisi yang tepat, kesempatan untuk maju, dan rasa aman menghadapi masa depan.

Indikator Semangat Kerja

Dengan demikian semangat kerja karyawan sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan. Indikator Semangat Kerja Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut nitiseti yang di kutip kembali oleh (Tohardi, 2002: 431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja. Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
2. Tingkat absensi yang naik dan tinggi. Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.
3. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi. Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidakselesaan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.
4. Tingkat kerusakan yang meningkat. Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya

menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan dimana-mana. Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
6. Tuntutan yang sering terjadi. Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.
7. Pemogokan. Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Kompensasi

Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002). Selain itu dalam buku Hasibuan (2002) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :

Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Menurut Bejo Siswanto (2003) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.

Kompensasi adalah imbalan jasa/balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja tersebut yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sastrohadiwiryo, 2002: 181) Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2008: 121) :

1. Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan pengusaha membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistic sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
4. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka menejer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.
6. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin kerja karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan – peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik, maka pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang.

perburuan yang berlaku, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Jenis-jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya ada beberapa jenis yaitu: gaji pokok, kompensasi tambahan, dan kompensasi pelengkap (*Fringe Benefit*) yaitu sebagai berikut:

1. Gaji pokok. Yang dimaksud gaji pokok disini adalah gaji yang harus dibayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan kontrak kerja dan perjanjian.
2. Kompensasi tambahan. Kompensasi tambahan berupa insentif atau tunjangan yang sifatnya untuk memotivasi karyawan agar dapat lebih meningkatkan produktivitasnya.
3. Kompensasi Pelengkap. Kompensasi pelengkap. Kompensasi pelengkap adalah kompensasi yang diberikan sebagai pelengkap dari komponen lainnya yang telah diberikan dalam bentuk penyediaan paket "benefits" dan penyelenggaraan program karyawan.

Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004 : 445), menyebutkan bahwa indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji dan upah. Upah biasanya berhubungan dengan tariff gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.
2. Insentif. Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan. Tunjangan ini antara lain yaitu asuransi kesehatan dan jiwa, tunjangan pension, tunjangan hari raya, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan.
4. Fasilitas. Fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan untuk para karyawan, misalnya menyediakan mobil perusahaan, dan lain sebagainya.

Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut pendapat Wursanto (2005: 288) yaitu lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarannya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja, loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja dikalangan karyawan. Menurut Nawawi (2003: 226) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah Lingkungan kerja dapat berbentuk kondisi fisik (kondisi kerja) dan non fisik (iklim kerja).

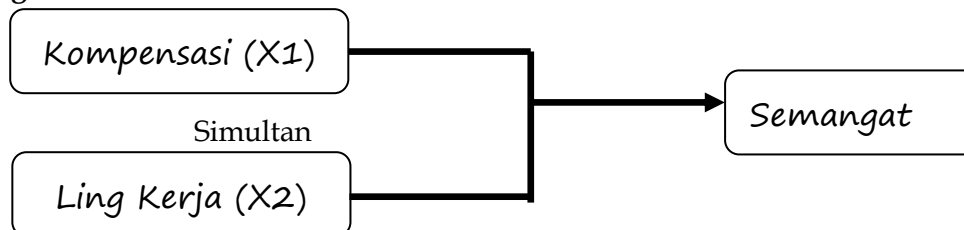
Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nawawi (2003: 226) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang bisa dijadikan sebagai indikator dari lingkungan kerja, yaitu:

1. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, fasilitas kerja, keamanan dan keselamatan, pengaturan suhu udara, kebersihan, dan ruang gerak.
2. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Sedangkan menurut siagian (2001: 63), mengatakan indikator yang dapat digunakan untuk meneliti tentang lingkungan kerja adalah:

- a) Perlengkapan Kerja
- b) Lingkungan Fisik
- c) Kondisi Tempat Kerja
- d) Suasana Pekerjaan dan
- e) Hubungan antar Personal.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir
Sumber : Dikembangkan peneliti

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka hipotesis dirumuskan : Kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan Pada Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Bambang, 1999 : 155). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi. Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2001:56). Sampel penelitian ditentukan berdasarkan kesalahan maksimum yang diinginkan, dengan rumus (Supranto, 2001: 113):

$$n = \left(\frac{Z_{\alpha/2}^2 \times \sigma^2}{\epsilon} \right)^2$$
$$= \left(\frac{1,96 \times 0,5}{0,1} \right)^2$$
$$= 96,04 \text{ orang}$$

Dibulatkan menjadi 96 orang. Teknik penentuan sampel adalah *purposive sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner, membagikan angket kepada responden yang berguna untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja Pada Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi.
2. Teknik dokumentasi, dilakukan dengan mengumpulkan data yang sudah diolah sebelumnya.

Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional merupakan penjabaran suatu variabel ke dalam indikator-indikator. Dengan adanya definisi operasional pada variabel yang dipilih dan digunakan Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Kopdit Cu Mandiri Tebing Tinggi. Oleh : Elisabeth Simangunsong, Joana L.Saragih, Betniar Purba, Imelda R Purba

dalam penelitian maka akan mudah diukur. Variabel tersebut adalah sebagai berikut (Panudju, 2003).

1. Variabel dependen yaitu Semangat kerja (Y). Semangat kerja adalah kondisi kegairahan kerja yang dikembangkan oleh Lateiner (1985) dalam Irianto dan Dwiastuti (2005) Indikator semangat kerja adalah:
 - a) Rendahnya produktivitas kerja.
 - b) Tingkat absensi yang naik dan tinggi.
 - c) Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi.
 - d) Tingkat kerusakan yang meningkat.
 - e) Kegelisahan dimana-mana.
 - f) Tuntutan yang sering terjadi.
 - g) Pemogokan.
2. Variabel Independen terdiri dari :
 - a. **Kompensasi (X1).** Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Indikator yang digunakan (Handoko (2001 : 155)).
 - a. Kompensasi yang diterima pegawai dalam bentuk non-finansial
 - b. Kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk finansial
 - b. **Lingkungan kerja (X2).** Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Indikator yang digunakan (Siagian (2001: 63) :
 1. Perlengkapan Kerja
 2. Lingkungan Fisik
 3. Kondisi Tempat Kerja
 4. Suasana Pekerjaan dan
 5. Hubungan antar Personal.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dengan regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) (Sugiyono, 2005) yang bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Maka persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut : $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$

Persamaan regresi linier berganda tersebut di atas diaplikasikan untuk melihat pengaruh kompensasi, iklim kerja, semangat kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. $SK = \beta_0 + \beta_1 Kom + \beta_2 LK + \varepsilon$

Keterangan : SK= Semangat kerja, β_0 := konstanta, β_1 = koefisien regresi kompensasi, β_2 = koefisien regresi lingkungan kerja, Kom = Kompensasi, LK = Lingkungan Kerja

Untuk membuktikan hipotesis digunakan uji F dan t

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (fi)	Prosentase (%)
SMU	10	10,4%
D3	45	46,9%
S-1	41	42,7%
Jumlah	96	100 %

Sumber : Diolah dari hasil koesioner

Tabel di atas menunjukkan, bahwa karyawan Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi yang diamati lebih dominan tingkat pendidikannya D3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja (Tahun)	Jumlah (fi)	Prosentase (%)
0 - 3	20	20,8%
4 - 6	25	26,0%
7 - 10	31	32,3%
Lebih 10 tahun	20	20,8%
Jumlah	96	100%

Sumber : Diolah dari hasil koersioner

Tabel di atas menunjukkan, bahwa karyawan Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi yang diamati lebih dominan yang lama kerjanya 7 -- 10 Tahun.

Pengaruh Variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Tabel 3. Koefisien Regresi, Korelasi, Determinasi, Nilai t hitung dan F hitung Variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Keterangan :

1. Persamaan regresi linier : $SK = 0,558 + 0,797Kom1 + 0,448LK$, menunjukkan koefisien regresi variabel kompensasi(Kom) dan Lingkungan kerja(LK), yang positif, berarti semua variabel mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja.
2. Koefisien korelasi(R) = 0,886 artinya hubungan variabel kompensasi(Kom) dan Lingkungan kerja(LK), terhadap semangat kerja sangat kuat. Koefisien determinasi (R^2) = 0,785 artinya variabel kompensasi(Kom) dan Lingkungan kerja(LK) mampu menjelaskan sebesar 78,5 % terhadap semangat kerja sedangkan 21,5 % dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Nilai t hitung variabel kompensasi = 6.871 dan lingkungan kerja = 3.273 > t tabel yang ditunjukkan angka signifikansi $0.000 < 0.05$, maka kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap semangat kerja .
4. Nilai F hitung = 83.058 > F tabel dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel kompensasi(Kom) dan lingkungan kerja(LK) mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi semangat kerja kerja. Hasil ini mendukung pernyataan Stoner (1996) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah penting dalam hubungannya dengan pekerjaan Pentingnya kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan hendaknya dijadikan masukan bagi perusahaan untuk menjaga harmonis semangat kerja.

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi semangat kerja. Hasil ini mendukung pernyataan Soeprihanto (1991:32) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah faktor internal dan eksternal, dimana lingkungan kerja dapat dikategorikan sebagai faktor eksternal. Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi direkomendasikan untuk menjaga kondusifitas lingkungan kerja baik yang bersifat fisik maupun non fisik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan :

1. Persamaan regresi linier : $SK = 0,558 + 0,797Kom + 0,448LK$, , menunjukkan koefisien regresi variabel kompensasi(Kom) dan Lingkungan kerja(LK), yang positif, berarti semua variabel mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja.
2. Koefisien korelasi(R) = 0,886 artinya hubungan variabel kompensasi(Kom) dan Lingkungan kerja(LK), terhadap semangat kerja sangat kuat. Koefisien determinasi (R^2) = 0,785 artinya variabel kompensasi(Kom) dan Lingkungan kerja(LK) mampu menjelaskan sebesar 78,5 % terhadap semangat kerja sedangkan 21,5 % dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Nilai t hitung variabel kompensasi = 6.871 dan lingkungan kerja = 3.273 > t tabel yang ditunjukkan angka signifikansi $0.000 < 0.05$, maka kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap semangat kerja .
4. Nilai F hitung = 83.058 > F tabel dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel kompensasi(Kom) dan lingkungan kerja(LK) mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas sebaiknya pihak Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi perlu meningkatkan kompensasi yang diberikan dan lingkungan kerja untuk mendorong semangat kerja karyawan sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja. , Dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,785 artinya variabel kompensasi dan lingkungan kerja, mampu menjelaskan sebesar 78,5 % terhadap semangat kerja sedangkan 21,5 % dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja sebaiknya perlu diteliti dari lingkungan internal maupun eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad M. 2005. Psikologi Industri . Yogyakarta: Liberty
- Brahmasari & Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia) Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. VII No. 2 September 2008.
- Elvira sari, 2009. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Jan – Apr 2009, hlm. 18-24
- Ghozali, Imam. 2003. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gunawan, Wibisana, 2001, Dasar – Dasar Manajemen, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Propinsi Jawa Tengah. Jurnal Riset Dan Bisnis Indonesia (JRBI). Vol. 2. No. 2. Juli. Hal. 165 – 180. Unnisula. Semarang.
- Handoko, Hani. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Irianto & Dwiastuti. 2005. Analisis pengaruh iklim kerja dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus Kantor Sekretaris Daerah Pemerintah Kabupaten Demak). Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. II tahun 2005

- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. 1999. Metodologi Penelitian Bisnis. BPFE. Yogyakarta
- James A. F. Mathis. Alfonsus Jackson, 2006, Manajemen Jilid I, Edisi 8, Erlangga, Jakarta.
- Karismawan, Alex. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Koesmono, Teman. 2005. Pengaruh Kempemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Volume XVII. Nomor 1. April. Hal. 79 – 92. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Erlangga : Jakarta
- Munandar. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga : Jakarta.
- Murdjianto. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bina Atmaja : Bandung.
- Nitisemito, Andi. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Erlangga: Jakarta
- Notoatmodjo, Suyadi. 2001. Manajemen Kinerja Karyawan. BPFE Yogyakarta
- Panuju, Agung. 2003. Pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja kagcrwan unit produksi produksi PT.X Palembang. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 1 No. 2, Oktober 2003
- Panggabean, Mutiara S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Purba, Ferry Allan. 2005. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Peningkatannya. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Kristen Krida Wacana. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Keorganisasian. Jilid 1 Edisi 10, PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Juavani Sagala. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta
- Simamora, Henry. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta
- Silvana, Budiarmo, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE. UGM.
- Sutrisno, Edy 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. 2001. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung