

PERAN KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DUKUNGAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA

Paeno¹, Endah Finatariyani², Syamsi Mawardi³

Universitas Pamulang, Banten

dosen01362@unpam.ac.id¹, dosen01488@unpam.ac.id², dosen02000@unpam.ac.id³

Submitted: 9th Jan 2021/ **Edited:** 12th Mar 2021/ **Issued:** 01st Apr 2021

Cited on: Paeno, P., Finatariyani, E., & Mawardi, S. (2021). PERAN KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DUKUNGAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(2), 241-250.

ABSTRACT

For employees, carrying out duties properly is an obligation. But in practice, maintaining work performance and productivity is not easy. Therefore, factors that strengthen morale are needed, including a good compensation system, a comfortable working environment, and getting support from the leadership. In fact, this study will analyze these three factors, in order to determine the level of employee motivation. For this reason, a quantitative approach is determined, in order to obtain a statistical picture of the level of employee morale. In testing, multiple regression techniques are used. The research subjects were employees of PT Panin Bank, with a sample size of 52. The research data were obtained by distributing questionnaires. The results suggest that compensation is the factor that is considered the most influential on morale. This finding confirms that an employee will work better if his main goals are met. In a work context, the main goal of employees is compensation. It can be concluded, compensation can be used as an organizational strategy in directing and controlling employees so that they work in accordance with the interests of the company.

Keyword : Motivation, Compensation, Environment, Leadership

PENDAHULUAN

Maju dan mundurnya suatu perusahaan, tidak terlepas dari peran sumber daya manusia. Dalam banyak literatur dijelaskan, keberadaan sumber daya manusia (karyawan, pegawai) adalah unsur utama di dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Terlebih di dalam mengatasi persaingan, karyawan menjadi tulang punggung di dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, tidak ada alasan bagi perusahaan untuk mengabaikan urgensinya. Dalam sebuah riset dijelaskan, lahirnya kemajuan dan persaingan tidak berdampak negatif terhadap suatu perusahaan, yang di dalamnya terdapat sumber daya manusia unggul, bahkan mereka mampu merubah keadaan

tersebut sebagai keuntungan bagi kemajuan perusahaan (Adeoye, 2019). Hal serupa dijelaskan oleh Harras, et, al. (2020), sumber daya manusia profesional mampu merubah keadaan sulit menjadi keuntungan, mereka selalu memiliki cara terbaik untuk memajukan perusahaan.

Penjelasan di atas, mengemukakan pentingnya sumber daya manusia. Oleh karena itu, menjaga dan memeliharanya adalah keniscayaan, salah satunya dengan meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja menjadi penting, karena terbukti dapat melahirkan sikap dan perilaku kerja yang baik. Dengan semangat kerja, para karyawan memiliki kecenderungan berprestasi, berkinerja, dan produktif. Hal tersebut, menjadi keuntungan yang baik bagi pencapaian tujuan perusahaan. Dalam sebuah riset dikemukakan, tercapainya target menandakan kinerja yang baik, dan kinerja lahir karena terpatri semangat kerja di dalam diri seorang karyawan (Adeoye, 2019). Lebih lanjut dijelaskan, semangat kerja tidak hanya memberikan hasil yang baik, lebih dari pada itu, semangat dapat menghidupkan lingkungan kerja yang sehat, apa artinya? dampak semangat kerja dapat mempengaruhi karyawan lain untuk berlomba-lomba memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

Mengingat pentingnya motivasi kerja, menjadi menarik untuk mencari tahu faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya. Dalam banyak riset dikemukakan, semangat kerja tidak terlepas dari harapan timbal balik (kompensasi) (Adeoye, 2019). Tidak diragukan, kompensasi menjadi kata kunci bagi semangat kerja. Pasalnya, alasan utama seseorang menjadi karyawan karena mengharapkan penghasilan, dan dengan mendapatkan kompensasi yang baik, tentu secara langsung dapat melahirkan perasaan senang, yang berimplikasi lahirnya semangat kerja.

Faktor lain adalah lingkungan kerja. Bagi karyawan, bekerja tidak hanya melibatkan satu faktor (misalnya kompensasi), namun faktor interaksi dan komunikasi serta ketersediaan fasilitas kerja adalah bagian yang mempengaruhi semangat kerja. Bahkan, selama melaksanakan pekerjaan, kehangatan rekan kerja dan dukungan pimpinan menjadi faktor moral yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Kothe, et, al., 2019). Sebagaimana dalam sebuah riset dijelaskan, kenyamanan kerja secara jelas mempengaruhi perasaan atau mental karyawan, hal tersebut sangat erat kaitannya dengan semangat kerja (motivasi kerja).

Faktor lain adalah dukungan pimpinan. Menjadi logis, ketika manajer memberikan perhatian, membaur, ramah, dan mengerti kesulitan karyawan maka akan lahir perasaan senang menjadi bagian dari perusahaan, kenapa demikian? Baiknya sikap pimpinan merefleksikan baiknya perusahaan, dengan kebaikan tersebut emosi positif karyawan terbangun, sehingga dalam melaksanakan tugas akan lahir perasaan senang, semangat, dan antusias (Belrhiti, Ze, al., 2020).

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Dalam pengertian kerja, kompensasi diartikan spesifik, yakni balas jasa berupa finansial dan finansial atas pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu dan atas dasar kesepakatan. Namun, pengertian kompensasi dalam penelitian ini adalah sebuah keuntungan (finansial dan non finansial) yang di dapat atas kerja keras karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana respons karyawan yang ditampilkan dalam bentuk semangat kerja atas timbal balik yang didapatkan. Dengan demikian, semangat kerja karyawan dapat diukur. Adapun indikator kompensasi yang digunakan terdiri dari:

1. Gaji pokok
2. Insentif
3. Tunjangan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sering diartikan sebagai keadaan. Pengertian tersebut, berbicara dari sudut pandang intrinsik. Artinya, bagaimana seluruh unsur perusahaan yang ada memberikan dampak terhadap satu dengan yang lain. Namun, maksud lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah seluruh aspek yang berkaitan dengan karyawan di dalam bekerja, baik itu pimpinan, karyawan, ataupun peralatan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk melihat, bagaimana sesungguhnya faktor psikologis dapat mempengaruhi tingkat semangat karyawan di dalam melaksanakan tugas, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja. Adapun indikator lingkungan kerja yang digunakan terdiri dari:

1. Hubungan kerja yang harmonis
2. Fasilitas kerja yang memadai

3. Keadaan kantor yang baik

Dukungan Kepemimpinan

Maksud dukungan kepemimpinan dalam penelitian ini adalah merujuk pada perilaku pimpinan dalam menyukseskan tujuan organisasi bersama karyawan. Bagaimana seorang pimpinan dapat mengarahkan, memberikan semangat, memberi solusi atas masalah, menjadi pembela bagi kepentingan karyawan dan perusahaan, dan menjadi teladan atas kebaikan-kebaikan (baik terhadap perusahaan maupun karyawan). Adapun indikator dukungan kepemimpinan yang digunakan terdiri dari:

1. Bijaksana
2. Terbuka
3. Sosialis

Semangat Kerja (Motivasi)

Semangat kerja dapat juga diartikan sebagai motivasi, artinya rasa senang yang melahirkan perilaku kerja baik, seperti sungguh-sungguh, totalitas, komitmen, daloyal. Menariknya, sikap semangat ini dapat menyebabkan lahir kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi, sehingga berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Adapun Indikator semangat kerja yang digunakan terdiri dari:

1. Senang menjalankan tugas. Yang dimaksud semangat kerja dalam penelitian ini adalah merujuk pada sikap senang dalam menjalankan tugas, sehingga selama melaksanakan pekerjaan lahir semangat dan senyuman.
2. Optimis. Selain itu, semangat kerja ditunjukkan dengan sikap optimis, yakni suatu mental teguh akan tujuan, sehingga dalam setiap melaksanakan tugas selalu bersungguh-sungguh di dalam mencapai target yang ditetapkan
3. Antusias. Selanjutnya, semangat yang dimaksud adalah sikap antusias, yakni respons senang dan semangat, sehingga dalam setiap melaksanakan tugas tidak mudah menyerah.

METODE PENELITIAN

Berikut ini dikemukakan metode penelitian yang digunakan, di antaranya:

1. Penelitian berbasis kuantitatif
2. Pembahasan dilakukan secara asosiatif
3. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda

4. Data diperoleh melalui sebaran kuesioner
5. Jumlah sampel sebanyak 52
6. Subjek penelitian adalah karyawan PT Bank Panin area Tangerang
7. Teknik sampel adalah acak sederhana
8. Uji hipotesis terdiri dari uji individu, uji bersama-sama, dan uji determinan

HASIL PENELITIAN

Pendapat responden tentang variabel yang paling berpengaruh terhadap semangat kerja

Menurut responden variabel yang paling mempengaruhi semangat di dalam bekerja adalah faktor lingkungan kerja. Menurut responden, bekerja itu selama satu bulan dan setiap harinya minimal 8 jam kerja, itu artinya karyawan lebih banyak menghabiskan waktunya di kantor, sedangkan di kantor para karyawan akan saling berhubungan, maka dalam konteks bekerja hal terpenting adalah lingkungan. Lebih lanjut, responden mengemukakan, kompensasi bukannya tidak berpengaruh, karena kompensasi itu sifatnya sudah di atur, dan diterimanya sebulan sekali pada akhir bulan, maka dipandang pengaruhnya tidak sebesar lingkungan. Begitu pun dukungan pimpinan, dipandang pengaruhnya tidak sebesar lingkungan, dikarenakan intensitas interaksi dengan pimpinan tidak sebanyak interaksinya dengan karyawan dan fasilitas kerja.

Pendapat responden tentang variabel semangat kerja

Semangat kerja karyawan pada saat bekerja dipersepsikan baik, khususnya pada indikator perasaan senang menjalankan tugas. Hal ini menggambarkan, secara umum karyawan Bank Panin area Tangerang pada saat menjalankan tugas diselimuti perasaan senang. Hal ini berdampak pada perilaku kerja yang baik, terutama dalam memberikan pelayanan kepada para nasabah, akan terpancar senyuman dan keramahan.

Pendapat responden tentang variabel kompensasi

Kompensasi di persepsikan baik, terutama pada indikator gaji pokok. Karyawan Bank Panin area Tangerang menyadari, bahwa besaran gaji pokok cukup besar, sehingga dengan gaji tersebut kebutuhan hidup dapat terpenuhi. Selain itu, jika dibandingkan dengan beban kerja, kompensasi yang diberikan terbilang sangat baik. Oleh karena itu, para karyawan merasa senang dapat bekerja di bank Panin.

Pendapat responden tentang variabel lingkungan kerja

Lingkungan kerja dipersepsikan baik, terutama dalam hal hubungan kerja. menurut responden, hubungan antar karyawan terjalin sangat baik. Antar satu dengan yang lain saling membantu, saling mendukung, dan akrab. Sehingga terkesan seperti keluarga. Keadaan ini membuat bekerja di bank Panin sangat nyaman dan membahagiakan.

Pendapat responden tentang variabel dukungan pimpinan

Dukungan pimpinan dipersepsikan cukup, dengan indikator yang paling merefleksikan adalah indikator terbuka. Hal ini menjelaskan, manajer di kantor cabang dan kas menerima masukan dan pendapat karyawan. Namun, kekurangannya terletak pada indikator sosialis. Diakui oleh para karyawan, karakteristik manajer di bank Panin cenderung eksklusif, jarang bergaul untuk sekedar makan atau bersenggama. Sehingga, terkesan menjaga jarak.

Uji kebenaran instrumen penelitian

1. Seluruh pernyataan variabel kompensasi dinyatakan valid, dan indikator yang memiliki korelasi paling tinggi adalah gaji pokok.
2. Seluruh pernyataan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid, dan indikator yang memiliki korelasi paling tinggi adalah hubungan kerja yang harmonis.
3. Seluruh pernyataan variabel dukungan pimpinan dinyatakan valid, dan indikator yang memiliki korelasi paling tinggi adalah terbuka.
4. Seluruh pernyataan variabel semangat kerja dinyatakan valid, dan indikator yang memiliki korelasi paling tinggi adalah Senang menjalankan tugas.

Uji kehandalan instrumen penelitian

Seluruh variabel pernyataan dan variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70. Artinya data yang diperoleh merupakan data yang reliabel. Reliabel berarti data dalam penelitian ini memiliki konsistensi kebenaran yang baik, sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan fenomena penelitian.

Tabel 1. Uji Regresi

Hipotesis	Beta/ Kontribusi	Kesimpulan
Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja	0,240	Signifikan
Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja	0,461	Signifikan
Pengaruh dukungan pimpinan terhadap semangat kerja	0,214	Signifikan
Pengaruh bersama-sama	0,501	Signifikan

Sumber: Data penelitian, 2020

Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja

Kompensasi diindikasikan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan semangat kerja dengan nilai pengaruh sebesar 0,240. Temuan ini berarti, lahirnya perasaan gembira dan senang tidak terlepas dari pengaruh kompensasi (Nguyen, et, al., 2020). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Manurung (2020) dan Daud (2020), menyatakan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Lebih lanjut dijelaskan, semangat kerja memiliki hubungan yang linear dengan besarnya gaji, tunjangan, dan insentif. Semakin baik sistem pemberian kompensasi, secara eksplisit dapat meningkatkan perasaan senang, yang berdampak pada peningkatan kinerja.

rasa gembira dan senang di dalam bekerja akan terjaga

Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja

Lingkungan kerja dimungkinkan dapat meningkatkan semangat kerja dengan nilai regresi beta sebesar 0,461. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat memprediksi kenaikan semangat kerja sebesar 0,461. Temuan ini didukung oleh hasil riset Hendy, et, al. (2019) dan Setiyani, et, al. (2019) menyatakan, perasaan senang pada saat bekerja tidak terlepas dari pengaruh lingkungan, seperti perhatian teman, dukungan pimpinan, dan keramahan orang-orang yang berkaitan. Hal serupa dikemukakan oleh Parashakti, et, al. (2020), lingkungan kerja bersih, indah, dan nyaman dapat mempengaruhi perasaan karyawan, misalnya rasa senang dan betah.

Pengaruh dukungan pimpinan terhadap semangat kerja

Dukungan pimpinan diprediksikan dapat meningkatkan semangat kerja dengan nilai peluang kenaikan sebesar 0,214. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Shim & Park (2019), bagi karyawan kebaikan pimpinan dipandang sebagai hal yang membanggakan, seakan-akan keberadaan karyawan diakui oleh perusahaan. Selain itu, Zhang, et, al. (2019) membuktikan, terdapat korelasi yang kuat antara semangat kerja dengan dukungan pimpinan. Shafi, et, al. (2020) menjelaskan, di mata karyawan, seluruh tindak tanduk seorang pimpinan memiliki arti. Karena bagi karyawan, pimpinan adalah orang yang memiliki kendali atas pekerjaan yang diemban. Sehingga sekecil apapun bentuk perhatian dan kontribusi pimpinan, dapat mendorong motivasi kerja karyawan.

Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan dukungan pimpinan terhadap semangat kerja

Semangat kerja akan meningkat sebesar 0,501 atau sekitar 50,1% jika sistem kompensasi baik, lingkungan kerja kondusif, dan pimpinan mendukung kinerja karyawan. Temuan ini menjelaskan, semangat kerja akan meningkat sebesar 50,1% jika variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan dukungan pimpinan meningkat. Namun, semangat kerja belum dikatakan maksimal, karena masih terdapat 49,9% faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil uji bersama-sama mengemukakan, bahwa semangat kerja atau sikap antusias dalam bekerja adalah faktor penting bagi terlaksananya tugas dengan baik. Hal ini menegaskan, semangat kerja secara nyata dapat melahirkan kinerja dan perilaku kerja produktif, yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, menjaga dan memelihara motivasi dalam bekerja harus dilakukan, di antaranya dengan pemberian kompensasi yang baik.

Secara statistik, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. temuan ini memperkuat teori, bahwa semangat tidak lahir dengan sendirinya, ada faktor pemicunya, dan salah satu motif yang paling berpengaruh adalah kompensasi. Artinya, seorang karyawan merasa senang bekerja, senang melakukan perintah pimpinan, mau bekerja keras demi kepentingan perusahaan, dan sebagainya karena mengharapkan imbalan. Maka, menghadirkan sistem kompensasi yang baik adalah keniscayaan.

Faktor lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Temuan ini mengisyaratkan, perusahaan adalah rumah bagi para karyawan di dalam menjalankan aktivitas pekerjaan, maka membangun hubungan baik antar karyawan dan antar pimpinan adalah satu konsekuensi yang harus ada. Kenapa demikian? Sejatinya, setiap karyawan dan pimpinan adalah keluarga di dalam organisasi, yang satu dengan lain saling ketergantungan, maka melakukan kerja sama, koordinasi, interaksi, dan sebagainya akan menjadi rutinitas sehari-hari. Maka, dengan terbangunnya hubungan yang baik antar sesama, akan memudahkan pencapaian tujuan.

Peran kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan. Temuan ini mempertegas kenyataan, sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap organisasi, maka seorang pimpinan diberikan amanah untuk mengatur dan mengarahkan bawahannya. Oleh karena memiliki wewenang hal tersebut, maka peran pimpinan kepada karyawan sangat

besar. Maka dari pada itu, peting bagi setiap manajer untuk dapat membangun kepribadian yang baik, misalnya komunikatif, interaktif, sosialis, visioner, bijaksana, dan dapat menjadi teladan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeoye, A. O. (2019). COMPENSATION MANAGEMENT AND EMPLOYEES' MOTIVATION IN THE INSURANCE SECTOR: EVIDENCE FROM NIGERIA. *FACTA UNIVERSITATIS-Economics and Organization*, 16(1), 31-47.
- Belrhiti, Z., Van Damme, W., Belalia, A., & Marchal, B. (2020). The effect of leadership on public service motivation: a multiple embedded case study in Morocco. *BMJ open*, 10(1), e033010.
- Daud, I. (2020). The Influence of Organizational Culture and Compensation on Employee Performance with Work Motivation as a Mediating Variable. *Reference to this paper should be made as follows: Daud, I*, 122-128.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Hendy, T., Yana, E., & Filscha, N. (2019). Effects of work environment and self-efficacy toward motivation of workers in creative sector in province of Jakarta, Indonesia. *QUALITY Access to Succes: Journal of Management Systems*, 20(172), 165-168.
- Kothe, E. J., Ling, M., North, M., Klas, A., Mullan, B. A., & Novoradovskaya, L. (2019). Protection motivation theory and pro-environmental behaviour: A systematic mapping review. *Australian Journal of Psychology*, 71(4), 411-432.
- Manurung, E. F. (2020). The Effects of Transformational Leadership, Competence and Compensation on Work Motivation and Implications on the Performance of Lecturers of Maritime College in DKI Jakarta. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(6), 112-126.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645-662.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020, April). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. In *3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019)* (pp. 259-267). Atlantis Press.
- Setiyani, A., Djumarno, D., Riyanto, S., & Nawangsari, L. (2019). The effect of work environment on flexible working hours, employee engagement and employee motivation. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 112.

- Shafi, M., Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166-176.
- Shim, D. C., & Park, H. H. (2019). Public service motivation in a work group: Role of ethical climate and servant leadership. *Public Personnel Management*, 48(2), 203-225.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Zhang, J., Cao, C., Shen, S., & Qian, M. (2019). Examining effects of self-efficacy on research motivation among Chinese University teachers: moderation of leader support and mediation of goal orientations. *The Journal of psychology*, 153(4), 414-435.