

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN
(Studi Pada CV Anyar Makmur Jombang)**

Lailatus Sa'adah

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

latifnasrudin@gmail.com



©2018 –JoEMS Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

ABSTRACT

Communication and compensation are factors that can affect employee morale. Because direct communication and compensation have a major influence on improving employee morale, and is a reward for the company to employees for the performance given to the company. This study aims to determine the effect of communication and compensation on employee morale. This study uses a sample of 76 employees, the sampling technique in this study is nonprobability sampling, the primary data source uses interviews and questionnaires. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis with a significance level of <0.05 , the results can be concluded that communication has no effect on employee morale with a significance value of $0.094 > 0.05$ and for compensation affects employee morale with a significance value of $0.003 < 0, 05$ for compensation. R^2 results obtained by a value of 0.213, which means that the variables of communication and compensation have an influence on the work spirit of 21.3% and the remaining 78.7% is influenced by variables not examined.

Keywords: *Communication, Compensation, Work Spirit*

ABSTRAK

Komunikasi dan kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Karena secara langsung komunikasi dan kompensasi mempunyai pengaruh besar terhadap peningkatan semangat kerja karyawan, dan merupakan balas jasa perusahaan kepada karyawan atas kinerjanya yang diberikan kepada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel 76 karyawan, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling, sumber data primer menggunakan wawancara dan kuesioner. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi $<0,05$, dari hasil dapat disimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,094 > 0,05$ dan untuk kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ untuk kompensasi. Hasil R^2 diperoleh nilai sebesar 0,213 yang berarti variabel komunikasi dan kompensasi memberikan pengaruh terhadap semangat kerja sebesar 21,3% dan sisanya sebesar 78,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Komunikasi, Kompensasi, Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Komunikasi adalah pertukaran pesan antar manusia dengan tujuan mendapatkan pemahaman yang sama, menurut Marwansyah (2016: 320).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2016: 118).

Alex S. Nitisemito, 1992 dalam Tohardi (2002: 429) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, menurut Alex S. Nitisemito, 1992 dalam Tohardi (2002: 429).

CV Anyar Makmur Jombang adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan pemeliharaan sepeda motor dengan merk HONDA atau sering disebut dealer sepeda motor. CV Anyar Makmur Jombang mempunyai 2 cabang pembantu, yakni di daerah Ploso dan Mojoagung. Pada penelitian ini, peneliti hanya meneliti dealer yang di Jombang, dan di Jombang perusahaan ini mempunyai 76 karyawan.

Arah komunikasi yang ada pada CV Anyar Makmur Jombang yakni arah komunikasi yang dilakukan merupakan arah komunikasi vertikal, yakni komunikasi antara atasan dan bawahan dan sebaliknya komunikasi antara bawahan dan atasan. Terdapat juga arah komunikasi literal, yakni komunikasi antara bawahan dengan bawahan atau komunikasi antara rekan kerja.

Bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan CV Anyar Makmur Jombang merupakan salah satu bentuk semangat kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupak kompensasi financial dan kompensasi nonfinancial.

Untuk mencapai keseimbangan dalam suatu organisasi atau perusahaan, selain komunikasi sebagai syarat utama, kompensasi juga tidak kalah penting, karena setiap perusahaan tentu menginginkan pendapatan yang tinggi dan output yang baik, itulah yang menjadi alasan dimana diberikannya kompensai kepada karyawan yang dapat menumbuhkan semangat kerjanya.

Tujuan penelitian adalah Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan, Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan, Untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kompensasi secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian melalui analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Tabel 3.1 Contoh Bentuk Tabel

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.856	3.693		5.376	.000
	KOMUNIKASI	.174	.102	.193	1.697	.094
	KOMPENSASI	.231	.076	.347	3.047	.003

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Persamaan Regresi $Y = 19,856 + 0,094X_1 + 0,003X_2$

1.) Konstanta sebesar 19,856 dengan parameter positif menunjukkan bahwa komunikasi (X1) dan kompensasi (X2) adalah 0, maka semangat kerja nilainya adalah 19,856 dengan asumsi variabel – variabel lain yang mempengaruhi semangat kerja dianggap tetap.

2.) Koefisien regresi komunikasi 0,174 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kompensasi sebesar satu satuan, maka terjadi kenaikan semangat kerja karyawan CV Anyar Makmur Jombang sebesar 0,174. Sebaliknya penurunan satu satuan variabel komunikasi akan menurunkan semangat kerja sebesar 0,174 satuan dengan asumsi variabel-variabel lain yang

- mempengaruhi semangat kerja dianggap tetap.
- 3.) Koefisien regresi kompensasi 0,231 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kompensasi sebesar satu satuan, maka terjadi kenaikan semangat kerja karyawan CV Anyar Makmur Jombang

sebesar 0,231. Sebaliknya penurunan satu satuan variabel kompensasi akan menurunkan semangat kerja sebesar 0,231 dengan asumsi variabel-variabel lain yang mempengaruhi semangat kerja dianggap tetap.

Tabel2
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 ^a	.213	.191	2.625
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMUNIKASI				
b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA				

Sumber : Data yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 2 bisa dilihat bahwa hasil perhitungan untuk nilai R² dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted-R² adalah 0,213. Hal ini berarti sebanyak 21,3% semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel komunikasi dan kompensasi. Dan sebanyak 78,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis.

a. Uji T (Parsial)

Berikut adalah uraian dari hasil uji t :

- 1.) Pengaruh Komunikasi terhadap semangat Kerja

Pada variabel komunikasi terdapat nilai sig.0,094. Nilai sig lebih besar dari probabilitas 0,05, atau seperti nilai 0,094>0,05, maka H₁ ditolak H₀ diterima. Jadi dapat disimpulkan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Anyar Makmur Jombang.

Ketidaksignifikan ini disebabkan adanya pernyataan-pernyataan yang kurang sesuai dengan keadaan dilapangan, sehingga pada setiap pernyataan yang diberikan peneliti kepada responden, setiap responden banyak yang menjawab jawaban tidak setuju

atau sangat tidak setuju. Kesesuaian komunikasi antar individu atau organisasi tidak dapat diukur secara pasti karena menyangkut sifat dari individu atau kelompok, karena setiap individu atau kelompok mempunyai cara yang berbeda dalam penyampaian atau penerimaan pesan.

- 2.) Pengaruh Kompensasi terhadap semangat kerja

Pada variabel kompensasi terdapat nilai sig. 0,003. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka H₁ diterima H₀ ditolak. Jadi dapat disimpulkan variabel kompensasi memiliki kontribusi terhadap variabel semangat kerja. Jadi dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan CV Anyar Makmur Jombang.

Hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan karyawan CV Anyar Makmur Jombang, kompensasi yang diberikan kepada karyawan cenderung baik, karena setiap penjualan unit sepeda motor karyawan akan langsung mendapatkan insentif, serta tunjangan hari raya yang didapat tidak hanya berupa uang, tetapi juga berupa parcel. Bahkan CV Anyar Makmur Jombang mulai memberikan Jaminan Kesehatan untuk karyawan yang masa kerjanya sudah lama.

Tabel 3

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.966	2	67.983	9.866	.000 ^b

	Residual	503.034	73	6.891		
	Total	639.000	75			
a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA						
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMUNIKASI						

Sumber : Data yang diolah, 2018.

b. Uji F (Simultan)

Pada pengujian simultan Uji F dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel komunikasi dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap semangat kerja karyawan CV Anyar Makmur Jombang.

Berdasarkan hasil uji simultan diatas tersebut, maka hipotesis "Ada pengaruh signifikan antara komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) terhadap semangat kerja karyawan CV Anyar Makmur Jombang.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Berdasarkan hasil uji pada variabel komunikasi secara parsial (individu) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV Anyar Makmur Jombang. pada variabel kompensasi secara parsial (individu) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV Anyar Makmur Jombang.

Pada pengujian secara simultan kedua variabel independen yaitu komunikasi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja (Y).

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut untuk Pimpinan harus lebih terbuka kepada karyawan, sehingga karyawan akan juga bisa lebih nyaman dalam berkomunikasi sehingga hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan dapat terjalin dengan baik. Untuk Karyawan harus bisa memulai komunikasi dengan pimpinan, karena pimpinan mungkin tidak bisa peka terhadap karyawan misal tentang masalah atau target yang dicapai, karena pimpinan tidak hanya memperhatikan satu atau dua karyawan.

Sehingga dengan karyawan memulai komunikasi dengan karyawan hubungan komunikasi yang baik akan dapat terjalin dengan baik. Kompensasi jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan harusnya diberikan kepada seluruh karyawan, tidak hanya karyawan yang masa kerjanya sudah lama.

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutannya. Hal ini dikarenakan masih banyak variabel - variabel yang ditemukan penulis yang masih ada hubungan dan berkaitan dengan peningkatan semangat kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*. Alfabeta, cv. Bandung.
- Riniwati, Harsuko M. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya MANusia*. UB Press. Malang
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*. cv. Mandar Maju. Bandung.
- Santoso, Singgih. 2017. *Menguasai Statistik dengan SPSS 24*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Statistik untuk penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.