



ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA CV. URIGAWA

Intan Prima Danika, Rio Sudirman, Wardha Nilawati

¹ *manajemen Department, Faculty of Economic, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi*

intandanika@gmail.com

Abstract: Untuk kompensasi (X_1), diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,291 > 2,01954$), artinya variabel kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Untuk komunikasi (X_2), diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,177 > 2,01954$), artinya variabel komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Untuk disiplin (X_3), diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,030 > 2,01954$), artinya variabel disiplin berpengaruh terhadap semangat kerja. Peneliti berhadapan kepada manajemen CV. Urigawa untuk memperhatikan tingkat kompensasi, komunikasi dan disiplin dengan baik karena hal tersebut berpengaruh terhadap tingkat semangat kerja karyawan pada CV. Urigawa. Berdasarkan data penelitian, semangat kerja dipengaruhi oleh kompensasi, komunikasi dan disiplin 54,6%. Sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi variabel lain. Maka dari itu penulis berharap hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan variabel-variabel lain yang belum pernah diteliti.

Keywords

Semangat kerja, pengembangan karir, penilaian prestasi

INTRODUCTION

CV. Urigawa adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor alat-alat listrik. CV. Urigawa cabang Banyuwangi adalah salah satu kantor cabang yang berada di wilayah Kabupaten Banyuwangi. CV. Urigawa cabang Banyuwangi berada di lokasi Jl. Nuri No. 50a Pakis Kabupaten Banyuwangi. CV. Urigawa berupaya memberikan pelayanan terhadap konsumen dengan mengutamakan kenyamanan agar terjadi transaksi kembali antara perusahaan dan konsumen. Maka dari itu, CV. Urigawa memerlukan sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan perusahaan yang bergerak di bidang yang sama yaitu distributor alat-alat listrik di Kabupaten Banyuwangi. Hal tersebut mendorong adanya persaingan yang tinggi sehingga dapat menimbulkan peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan oleh CV. Urigawa yang bertujuan untuk meraih kesuksesan di dalam dunia bisnis yang dijalankan saat ini maupun pada waktu yang akan datang.

Semangat kerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka semangat kerja karyawan di perusahaan perlu ditingkatkan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan diantaranya yaitu kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja. Kompensasi merupakan bentuk motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Hasibuan (Satriadi, 2018:128) kompensasi

adalah semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan dari jasa dan pekerjaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Kompensasi yang baik itu kompensasi yang dapat menjamin semangat kerja karyawan di perusahaan. Suatu perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan akan melakukan sistem penilaian terlebih dahulu terkait seberapa besar tingkat semangat kerja yang dimiliki karyawan untuk menjalankan tanggung jawab atas pekerjaan yang sudah dimilikinya. Sistem tersebut dilihat dari banyak sedikitnya pekerjaan yang mampu diselesaikan, kecepatan kerja, perilaku atau sikap dan pengetahuan untuk menjalankan pekerjaannya. Selain kompensasi, ada juga komunikasi yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan pada suatu perusahaan.

Komunikasi merupakan bagian penting yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan, mengingat bahwa manusia adalah makhluk sosial yang saling menyampaikan pendapat dan bertukar informasi dari satu orang atau lebih baik secara lisan maupun tertulis. Menurut Sopia (Murtisaputra, 2018:440) komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Komunikasi yang baik akan membuat karyawan mendapatkan informasi yang akurat dalam menjalankan pekerjaan di suatu perusahaan. Komunikasi yang baik juga sangat berpengaruh untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Tanpa adanya komunikasi yang baik, maka akan terasa sulit bagi perusahaan untuk bisa mencapai tujuan bersama. Selain kompensasi dan komunikasi, semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja di dalam perusahaan.

Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap yang ada pada setiap individu karyawan terhadap ketetapan organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan sumber daya manusia salah satunya yaitu semangat kerja. Tanpa adanya disiplin kerja, penetapan peraturan dalam perusahaan tidak akan bisa dijalankan dengan baik dan pastinya karyawan akan kehilangan arah dalam menjalankan pekerjaannya atau bisa dikatakan dengan bekerja sesuka hati. Maka dari itu, perlu ditetapkan peraturan untuk mendukung disiplin kerja karyawan sehingga tingkat semangat kerja karyawan akan semakin baik dan perusahaan tersebut bisa mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Disiplin kerja tidak hanya dilihat dari absensi, melainkan juga bisa dinilai dari perilaku atau sikap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai perilaku disiplin tinggi pasti bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu meskipun tanpa ada pengawasan langsung dari atasannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan kepada perusahaan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Menurut Susanti, dkk (2018) semangat kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa senang, lega dan puas akan kondisi kerja, kondisi yang dapat memenuhi segala kebutuhan mereka.

Untuk memaksimalkan kinerja seorang karyawan pada suatu perusahaan, dibutuhkan semangat kerja yang tinggi agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Sedangkan menurut

Nitisemito (2015:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik.

Dari beberapa teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang dengan berbagai macam perasaan untuk mengerjakan dan melakukan pekerjaannya dengan maksimal sehingga bisa memenuhi semua kebutuhan mereka. Menurut Nitisemito (2015:156) ada beberapa indikator semangat kerja yaitu: Absensi, Kerjasama, Kedisiplinan

Kompensasi

Menurut Monday dan Noe (Marwansyah, 2010:269) kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Sedangkan menurut Marwansyah (2010:268) kompensasi adalah pembayaran yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada seorang karyawan sebagai balasan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi/perusahaan.

Komunikasi

Komunikasi yang baik harus tetap terjalin dengan baik antara karyawan dan atasan. Karena dengan baiknya hubungan komunikasi akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pada diri seorang karyawan. Menurut Farida, dkk (2016:61) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Sedangkan menurut Marwansyah (2010:321) komunikasi adalah pertukaran pesan antar-manusia dengan tujuan mendapatkan pemahaman yang sama.

Disiplin Kerja

Menurut B Disiplin kerja karyawan dalam menjalankan semua tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu dan taat akan semua peraturan yang sudah ditetapkan adalah tanggung jawab yang harus dimiliki karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya dan akan sangat dihargai oleh pimpinan perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan sendiri dalam menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, para pegawai atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut Yesi (2017:31) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berperan penting dan harus dimiliki oleh seluruh karyawan. Karena disiplin adalah bantuk dari tanggung jawab yang harus dijalankan demi tercapainya tujuan dari sebuah organisasi/perusahaan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian yaitu pada CV. Urigawa yang beralamatkan di Jl. Nuri No. 50a Pakis Kabupaten Banyuwangi. Menurut Sugiono (2018:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di CV. Urigawa dengan jumlah sebanyak 45 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (parsial) terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap semangat kerja pada CV. Urigawa. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai t_{hitung} untuk kompensasi sebesar 2,291 dengan tingkat signifikansi 0,027 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,01954. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,027 > 2,01954$) atau $Sign. t < 5\%$ ($0,027 < 0,05$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja pada CV. Urigawa.

Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan atau acuan bagi manajemen CV. Urigawa terkait dengan semangat kerja karyawan. Diketahui bahwa hasil penelitian ini menghasilkan variabel kompensasi menjadi faktor penentu semangat kerja karyawan pada CV. Urigawa. Oleh karena itu, jika pihak manajemen CV. Urigawa ingin mengelola tingkat semangat kerja karyawan, hendaknya pendekatan yang harus dilakukan yaitu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada seluruh karyawan CV. Urigawa. Dengan demikian variabel kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Urigawa.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (parsial) terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai t_{hitung} untuk komunikasi sebesar 2,177 dengan tingkat signifikansi 0,035 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,01954. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,035 > 2,01954$) atau $Sign. t < 5\%$ ($0,035 < 0,05$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja di CV. Urigawa.

Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan atau acuan bagi manajemen CV. Urigawa terkait dengan semangat kerja karyawan. Diketahui bahwa hasil penelitian ini menghasilkan variabel komunikasi menjadi faktor penentu semangat kerja karyawan pada CV. Urigawa. Oleh karena itu, jika pihak manajemen CV. Urigawa ingin mengelola tingkat semangat kerja karyawan, hendaknya pendekatan yang harus dilakukan yaitu memperhatikan komunikasi yang diberikan kepada seluruh karyawan CV. Urigawa. Dengan demikian variabel komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Urigawa.

Pengaruh Disiplin Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (parsial) terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai t_{hitung} untuk disiplin sebesar 2,030 dengan tingkat signifikansi 0,049 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,01954. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,049 > 2,01954$) atau $Sign. t < 5\%$ ($0,049 < 0,05$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja di CV. Urigawa.

Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan atau acuan bagi manajemen CV. Urigawa terkait dengan semangat kerja karyawan. Diketahui bahwa hasil penelitian ini menghasilkan variabel disiplin menjadi faktor penentu semangat kerja karyawan pada CV. Urigawa. Oleh karena itu, jika pihak manajemen CV. Urigawa ingin mengelola tingkat semangat kerja karyawan, hendaknya pendekatan yang harus dilakukan yaitu memperhatikan disiplin yang diberikan kepada seluruh karyawan CV. Urigawa. Dengan demikian variabel disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Urigawa.

Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan uji F dapat diketahui bahwa secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan bahwa dari nilai F_{hitung} sebesar 18,647 sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% sebesar 2,83 sehingga dari hasil pengolahan data bisa diketahui bahwa $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($18,647 > 2,83$) atau tingkat signifikansi $< 5\%$ yaitu ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a gagal ditolak, artinya ketiga variabel independen yaitu kompensasi, komunikasi dan disiplin secara bersama - sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja di CV. Urigawa.

Setiap organisasi dalam membentuk semangat kerja karyawan tidak bisa lepas dari faktor kompensasi, komunikasi dan disiplin. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kompensasi yang diberikan kepada karyawan, komunikasi yang terjalin baik antar karyawan serta disiplin kerja yang dijalankan dengan baik oleh setiap karyawan. Adanya ketiga faktor tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan baik tanpa harus membebani karyawan yang ada di perusahaan.

KESIMPULAN

Simpulan

Untuk kompensasi (X_1), diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,291 > 2,01954$), artinya variabel kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Untuk komunikasi (X_2), diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,177 > 2,01954$), artinya variabel komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Untuk disiplin (X_3), diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,030 > 2,01954$), artinya variabel disiplin berpengaruh terhadap semangat kerja.

Peneliti berhadapan kepada manajemen CV. Urigawa untuk memperhatikan tingkat kompensasi, komunikasi dan disiplin dengan baik karena hal tersebut berpengaruh terhadap tingkat semangat kerja karyawan pada CV. Urigawa. Berdasarkan data penelitian, semangat kerja dipengaruhi oleh kompensasi, komunikasi dan disiplin 54,6%. Sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi variabel lain. Maka dari itu penulis berharap hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan variabel-variabel lain yang belum pernah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, N. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Ansory, A., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama ed.). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi, D., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. (E. Junaedi, Ed.) Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ponorogo: Umpo Press.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Iswahyudi, m., hurotul'aini, w., & narulita, s. (2023). Interest in implementation of financial information systems for sme's. *International journal of educational review, law and social sciences (ijerlas)*, 3(2), 392-398.
- Narulita, s., & iswahyudi, m. (2021). Apakah pendidikan kewirausahaan dibutuhkan pada era revolusi industri 4.0?. *Nusantara hasana journal*, 1(5), 125-132.

- Arinda n, r., & narulita, s. (2023). Inovasi model bisnis dan inovasi konsep bisnis sebagai konsep inovasi inkremental dan radikal (studi kasus pada hotel dan homestay di banyuwangi) . *Nusantara hasana journal*, 3(6), 70–75. <https://doi.org/10.59003/nhj.v3i6.1008>
- Narulita, s., & Aini, w. H. (2023). Analisis materialitas dan corporate sosial responsibility pada umkm. *Inventory: jurnal akuntansi*, 7(2), 67-73.
- Iswahyudi, M. (2022). Zmijewski, Taffler, Springate and Grover Model: Analysis of Bankruptcy Prediction Models. *Equity: Journal of Economic Education*, 10(1), 2549-2292.
- Iswahyudi, M., & Saputra, P.E. (2020). Sebuah analisis fraud triangle : Determinan fraud laporan keuangan perusahaan plat merah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4), 1222-1230
- Hakim, A.R., & Iswahyudi, M. (2022). Determinan kesukarelaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. *Journal of Innovation Research and Knowledge*. 1(9), 1023-1028
- Iswahyudi, M. (2017). Determinan sikap pemerintah desa dalam menggunakan sistem e-village budgeting. *Jurnal ilmiah administrasi publik*. 3(2), 102-108
- Rohmah, N., Wisdaningrum, O., & Iswahyudi, M. (2021). Pengaruh Belanja Modal, Belanja Pemeliharaan Serta Belanja Barang Dan Jasa Terhadap Realisasi Anggaran Pemerintah Desa. *Al-Muhasib: Journal of Islamic Accounting and Finance*, 1(1), 88-108.
- Aini, W.H., Iswahyudi, M., & Noviasari, R.A. (2023). Penerapan Model Pembelajaran Berbasis Masalah Pada Pembelajaran Statistik Deskriptif Pada Pokok Bahasan Distribusi Frekuensi Mahasiswa Semester 2 di Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi. *Economic and education journal*. 6(1), 27-36
- Hurotul’AiniW., Arinda NoviasariR., NarulitaS., & IswahyudiM. (2023). Training and Assistance for Goat Breeders in Compiling the Cost of Production. *GANDRUNG: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 941-948. <https://doi.org/10.36526/gandrung.v4i1.2511>
- Hartatik. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, A. d. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Martoyo. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Marwansyah. (2010). Manajemen Sumber Daya. Bandung: ALFABETA, cv.
- Muis, A. (2017, Agustus-Desember). "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Graha Service Indonesia". *Jurnal Ilmiah WIDYA*. 2 (4) : 287-295.
- Murtisaputra, E., & Ratnasari, S. (2018, November). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan". 3 (7) : 434-453.
- Rifa'i, A. (2019, Jan-Juni). "Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi". *Jurnal Ekonomedia*. 01 (08) : 01-15.
- Siregar, T. (2017, Desember). "Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan". *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*. 2 (06) - 200-207.
- Sugiono. (2018). Metode Penelitian Bisnis (Cetakan Ke Duabelas ed.). Bandung: Alfabeta.

- Supriyanto, & Machfudz. (2010). *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Susanti, E., Epidarwati, & Haskar, E. (2018, Oktober). "Pengaruh Komitmen Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Dosen UMSB". *MENARA Ilmu*. 12 (12) : 58-64.
- Wadani, N. L. (2018). "Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort". *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. 1(10) : 24-33.
- Wasiman. (2018, Februari). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam". *Jurnal AKRAB JUARA*. 1 (3): 18-30.
- Yesi, R. (2017, Juli). "Analisa Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Karisnamas Di Bekasi". pp. 28-38.