

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations

Lini Rahmadhani ^{1,*}, Rahmad Ade Putra², Hafulyon ³

^{1,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mahmud Yunus Batungkar

²PT. KJKS BMT Al-Mabruk Batusangkar

¹ linirahmadahani29@gmail.com ; ² ihsanrahmad36@gmail.com ; ³ hafulyon@iainbatusangkar.go.id

Abstract : *Influence compensation, motivation, and work environment simultaneously on employee morale at PT Bakrie Pasaman Plantations Palm Oil Mill. The type of research used is Field Research with a quantitative approach. The population of this study were all employees of the Palm Oil Mill, which amounted to 148 people and obtained a sample of 60 respondents. compensation has a significant effect on employee morale at the Palm Oil Mill at PT Bakrie Pasaman Plantations, it can be concluded that the four hypotheses received or compensation, motivation and work environment simultaneously affect employee morale at PT Bakrie Pasaman Plantations Palm Oil Mill.*

Keywords: *Compensation, Motivation, Work Environment, and Work Spirit*

Abstrak *Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit pada PT Bakrie Pasaman Plantations. Jenis penelitian yang digunakan adalah Field Research dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Kelapa Sawit yang berjumlah 148 orang dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. yang diperoleh kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit pada PT Bakrie Pasaman Plantations maka dapat ditarik kesimpulan bahwa keempat hipotesis diterima atau kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit pada PT Bakrie Pasaman Plantations.*

Kata Kunci : *Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja*

1. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki permasalahan sendiri salah satunya ialah Sumber daya manusia. Sumber daya manusia menggambarkan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi lainnya. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya yang dimiliki demi kelangsungan hidup perkembangan perusahaan (Awaludin & Rahman, 2019: 112).

Pada Pabrik Kelapa Sawit PT Bakrie Pasaman Plantations merupakan salah satu PT yang sudah lama berdiri kira-kira pada tahun 1991. Perusahaan ini didirikan dengan tujuan untuk mendapatkan suatu keuntungan maksimum dan biaya minimum. Suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan banyak hal yang dilakukan. PT Bakrie Pasaman Plantations sudah cukup pesat tentu berkembangnya suatu perusahaan akan berpengaruh langsung terhadap kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan. Pada Pabrik Kelapa Sawit PT Bakrie Pasaman Plantations memiliki 148 karyawan yang terdiri dari karyawan perempuan dan laki-laki yang rata-rata berumur 55 tahun kebawah. Perusahaan ini memberikan dana pensiun pada karyawan sudah habis masa jabatannya dalam bekerja pada Pabrik Kelapa Sawit PT Bakrie Pasaman Plantations.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan bahwa semangat kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit pada PT Bakrie Pasaman Plantations menurun diduga yang diakibatkan 2 tahun yang lalu Pabrik Kelapa Sawit PT Bakrie Pasaman Plantations mengalami krisis dalam manajemen perusahaan sehingga perusahaan melakukan efisiensi biaya operasional seperti pengurangan waktu jam kerja.

Selain hal-hal yang disebutkan kecenderungan disiplin kerja karyawan masih kurang yang menggambarkan salah satu hal yang menunjukkan rendahnya semangat kerja karyawan. Dari hasil pengamatan yang didapati beberapa sikap karyawan menunjukkan perilaku rendahnya semangat dalam bekerja yaitu beberapa karyawan datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Bukan hanya itu saja ada sebagian karyawan didapati meninggalkan kantor pada jam kerjanya. Juga terbukti perusahaan memiliki tingkat absensi yang bervariasi sehingga semangat kerja karyawan menurun. Adapun tingkat absensi karyawan Pabrik Kelapa Sawit pada PT Bakrie Pasaman Plantations dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Tingkat Absensi Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja yang Hilang	Jumlah Hari Kerja	Hari Kerja Karyawan	Tingkat Absensi %
Januari	148	6	31	25	11%
Februari	148	5	28	23	10%
Maret	148	6	31	25	11%
April	148	6	30	24	11%
Mei	148	9	31	22	17%
Juni	148	3	30	27	5%
Juli	148	4	31	27	7%
Agustus	148	5	31	26	9%
September	148	4	30	26	7%
Oktober	148	6	31	25	11%
November	148	5	30	25	9%
Desember	148	5	31	26	9%

Sumber: PT. Bakrie Pasaman Plantations

Sehingga tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi di bulan Januari sebanyak 148 orang dengan hari kerja dalam sebulan sebanyak 31 hari, sedangkan jumlah hari kerja yang hilang adalah 6 hari yang tingkat persentase 11%, pada bulan Februari sebanyak 148 orang, dimana jumlah hari kerja pada satu bulan 28 hari, sedangkan jumlah hari kerja yang hilang adalah 5 hari, dengan persentase 10%, pada bulan Maret sebanyak 148 orang, dimana jumlah hari kerja dalam sebulan adalah 31 hari, sedangkan jumlah hari kerja yang hilang sebanyak 6 hari, dengan persentase 11%, bulan April sebanyak 148 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan adalah 30 hari, sedangkan hari kerja yang hilang adalah 6 hari, dengan persentase 11%, pada bulan Mei sebanyak 148 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan adalah 31 hari, sedangkan hari kerja yang hilang adalah 9 hari dengan persentase 17%.

Sementara tingkat absensi pada bulan Juni sebanyak 148 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan adalah 30 hari, sedangkan hari kerja yang hilang adalah 3 hari dengan persentase 5%, pada bulan Juli sebanyak 148 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan adalah 31 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 4 hari dengan persentase 7%, pada bulan Agustus sebanyak 148 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan adalah 31 hari, sedangkan hari kerja yang hilang adalah 5 hari dengan persentase 9%, pada bulan September sebanyak 148 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan adalah 30 hari, sedangkan hari kerja yang hilang adalah 4 hari dengan persentase 7%, pada bulan Oktober sebanyak 148 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan adalah 31 hari, sedangkan hari kerja yang hilang adalah 6 hari dengan persentase 11%, bulan november sebanyak 148 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan adalah 30 hari, sedangkan hari kerja yang hilang adalah 5 hari dengan

persentase 9%, pada bulan Desember sebanyak 148 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan 31 hari, sedangkan hari kerja yang hilang adalah 5 hari dengan persentase 9%.

Maka dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa variasi tingkat hari kerja yang hilang atau ketidakhadiran karyawan Pabrik Kelapa Sawit di PT. Bakrie Pasaman Plantations dari bulan Januari sampai bulan Desember dapat dikategorikan tingkat absensi yang tinggi. Sedangkan tingkat absensi yang paling tinggi berada pada bulan Mei dengan persentase 17%. Menurut Mudiarta dkk, (dalam I Made Gede Angga Dwipayana, 2018:2918) mengatakan bahwa tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, sedangkan di atas 3 persen tergolong tinggi, sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya. Tingkat absensi dapat memberikan pengaruh terhadap suatu kelancaran aktivitas di dalam perusahaan. Dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan Pabrik Kelapa Sawit pada PT. Bakrie Pasaman Plantations dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang ada ialah semangat kerja karyawan yang masih rendah menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan dan menghambat kelancaran dari tujuan perusahaan (Wawancara, Kamis, 3 Oktober 2021).

Pentingnya faktor kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya agar lebih produktif. Berdasarkan uraian singkat di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian. Adapun judul yang penulis ajukan adalah ***"Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations"***.

2. Tinjauan Pustaka

A. Pengertian Semangat Kerja (*Employee Morale*)

Setiap instansi menginginkan karyawannya memiliki semangat kerja yang tinggi, semangat kerja ini diperlukan agar kegiatan instansi dapat berjalan dengan lancar dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semangat kerja merupakan sifat yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar tidak hanya menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan dengan cepat tetapi juga dilakukan dengan baik serta memiliki hasil pekerjaan yang bermutu dan berkualitas (Paramata et al., 2021: 22).

Pengertian semangat kerja dan gairah kerja susah dipisahkan, padahal semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap gairah kerja. Dengan adanya semangat dan gairah kerja yang meningkat, maka pekerjaan akan lebih cepat selesai dan segala dampak buruk menurunnya semangat kerja seperti absensi, pulang lebih awal, izin, pura-pura sakit, istirahat lembur, bersantai di kantor, berlama-lama di kantin, merokok di area *smoking*, tidak langsung ke kantor setelah tugas luar selesai, dan lain-lain. Semua itu dapat diminimalisir dan lebih meningkatkan semangat dan gairah kerja yang juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Busro, 2018: 235).

B. Aspek-Aspek Semangat Kerja (*Employee Morale*)

Aspek-aspek Semangat Kerja Menurut Maier mengatakan bahwa ada empat aspek semangat kerja (Majorsy dalam busro, 2018) yaitu :

1. Kegairahan atau antusiasme,
2. Kualitas untuk bertahan,
3. Kekuatan untuk melawan frustrasi
4. Semangat kelompok, menggambarkan hubungan antara karyawan (Busro, 2018: 331).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan aspek-aspek semangat kerja yang meliputi kegairahan atau antusias, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, dan semangat kelompok (Gorda et al., 2021: 125)

C. Indikasi Semangat Kerja

1. Turun atau rendahnya Produktivitas Kerja
2. Tingkat Absensi Naik Atau Tinggi
3. Tingkat perpindahan buruh hal yang tinggi.

Hal ini disebabkan oleh ketidaksenangan mereka dalam bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap sesuai bagi mereka dan menyenangkan.

4. Tingkat kerusakan yang tinggi.

Naiknya tingkat kerusakan yang merupakan salah satu indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja menunjukkan bahwa perhatian karyawan dalam pekerjaan kurang.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan ini terjadi bila semangat dan kegairahan kerja turun. Kegairahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksetiaan, keluhan dan lain-lain (Afrina, 2021: 73).

D. Indikator Semangat Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (dalam Darmawan, 2018) mengatakan bahwa indikator-indikator meningkatnya semangat kerja adalah

1. Naik Produktivitas Pegawai

Pegawai yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugasnya dengan tepat waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. Hal ini meningkatkan produksi yang bertambah tetapi dapat juga tingkatnya rendah. Dimensi naiknya produktivitas pegawai yaitu :

- a. Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Keterlambatan
- c. Alfa
- d. Sakit

2. Tingkat Absensi rendah

Tingkat absensi yang rendah juga merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah (Paramata et al., 2021: 28).

3. *Labor turn over* yang menurun

Tingkat keluar masuk karyawan yang menurun merupakan indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalan perusahaan.

4. Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja para karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaksetiaan bekerja dan hal-hal lainnya (Darmawan, 2018: 45).

E. Mengukur Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Handayani, 2017) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

1. Absensi

Karena absensi menunjukkan ketidaksetiaan karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada kerjaan, cuti yang sah atau periode libur dan pemberhentian kerja.

2. Kerja sama

Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu kerja sama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu diantara rekan kerja sehubungan dengan tugas-tugas dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Handayani et al., 2017: 93).

F. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya semangat kerja yang dibahas peneliti adalah:

1. Kompensasi Menurut Andrew dikutip oleh A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (dalam ichsan, 2021) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding (Ichsan, 2021: 120).
2. Menurut Rivai, Veithzal motivasi ialah serangkaian tindakan dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Abdurrahman, 2013: 213).
3. Menurut Danang (dalam Rahmawati, 2020) mengemukakan bahwa “Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain”. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (dalam Rahmawati) mengatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya”.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *Field Research* (penelitian lapangan) dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan suatu cara menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka-angka sebagai sarana untuk menentukan informasi tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit pada PT Bakrie Pasaman Plantations. Waktu penelitian dilaksanakan Oktober 2021 sampai Juni 2022.

4. Hasil Penelitian

A. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit pada PT Bakrie Pasaman Plantations. Hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS 26 ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 2
Deskripsi Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients
		B	Std.Error	Beta
1	(Constant)	20,884	6,01	
	Kompensasi	0,32	0,154	0,29
	Motivasi	0,494	0,139	0,553
	Lingkungan Kerja	-0,103	0,094	-0,147
a. Dependent Variable: Semangat Kerja				

Hasil analisis linear berganda tersebut jika dijadikan kedalam persamaan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 20,884 + 0,320 X_1 + 0,494 X_2 + (-0,103) X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- 1) A atau nilai konstanta sebesar 20,884 variabel dependen semangat kerja karyawan akan sama nilainya dengan konstanta sebesar 20,884 artinya apabila variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja dianggap konstan atau nol maka semangat kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit pada PT Bakrie Pasaman Plantations meningkat sebesar 20,884 apabila nilai X_1 dan X_2 bernilai sama dengan nol.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi kerja (X_1) bernilai positif yaitu 0,320 artinya jika variabel kompensasi kerja naik (meningkat) 1% maka semangat kerja karyawan mengalami

peningkatan sebesar 0,320 satuan dengan asumsi variabel dependen lainnya tetap (konstan). Hal ini berarti bahwa X_1 berpengaruh pada Y

- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) bernilai positif yaitu sebesar 0,494 artinya jika variabel motivasi kerja meningkat 1% maka semangat kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,494 satuan dengan asumsi variabel independennya konstan. Hal ini berarti bahwa X_2 berpengaruh pada Y .
- 4) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) bernilai negatif yaitu sebesar -0,103 artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat 1% maka semangat kerja karyawan mengalami penurunan sebesar -0,103 satuan dengan asumsi variabel dependen lainnya konstan. Hal ini berarti bahwa X_3 dapat pengaruh pada Y .

B. Uji T

Tabel 3
Hasil Uji T

Coefficients ^a				
Nomor	Variabel	T	Sig.	α
1	Kompensasi	2,071	0,043	0,05
2	Motivasi	3,558	0,001	0,05
3	Lingkungan Kerja	-1,092	0,279	0,05

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Pengaruh masing-masing variabel yaitu kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan dilihat dari tingkat signifikan (Probabilitas) dan juga dapat dilihat t_{hitung} dan nilai t_{tabel} 2,001 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, jika pada tingkat signifikannya adalah $< 0,05$ maka dapat dikatakan variabel tersebut berpengaruh, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Dari hasil pengujian (uji T) antara variabel kompensasi dengan semangat kerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,071 $> t_{tabel}$ 2,001 dengan nilai signifikan (probabilitas) sebesar 0,043 $< 0,05$. Hal ini berarti disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations.
- 2) Dari hasil pengujian (uji T) antara variabel motivasi dengan semangat kerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,558 $> t_{tabel}$ 2,001 dengan nilai signifikan (probabilitas) sebesar 0,001 $< 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations.
- 3) Dari hasil pengujian (uji T) antara variabel lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -1,092 $< t_{tabel}$ 2,001 dengan nilai signifikan (probabilitas) sebesar 0,279 $> 0,05$. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit pada PT Bakrie Pasaman Plantations.

C. Uji F

Tabel 4
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	564,165	3	188,055	17,185	.000 ^b
	Residual	612,818	56	10,943		
	Total	1176,983	59			
a. Dependent Variable: Semangat Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi						

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh X_1, X_2, X_3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < \text{dari } \alpha = 0,05$, dan nilai f_{hitung} sebesar $17,185 > f_{tabel} 2,77$, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja) dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel dependen (semangat kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit pada PT Bakrie Pasaman Plantations). Sehingga model regresi yang didapatkan layak digunakan untuk memprediksi. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

D. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	0,479	0,451	3,308
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi				
b. Dependent Variable: Semangat Kerja				

Dari tabel di atas menunjukkan angka R sebesar 0,692 atau 69,2% berarti kemampuan menjelaskan variabel Kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit pada PT Bakrie Pasaman Plantations. Nilai R Square 0,479 berarti 47,9% faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit pada PT Bakrie Pasaman Plantations dapat dijelaskan oleh faktor kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 52,1% ($100\% - 47,9\%$) dipengaruhi oleh faktor lain.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS 26, diketahui dari hasil uji hipotesis (Uji T) antara variabel kompensasi dengan semangat kerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,071 > t_{tabel} 2,001$, dengan nilai signifikan (probabilitas) sebesar 0,043 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak yang artinya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations. Kompensasi mempunyai andil besar dalam pengambilan keputusan terhadap semangat kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations. Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat semangat karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Vip Paramata (2021) yang menyatakan bahwa jumlah kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan dan gairah kerja. Setelah dilihat dari hasil perolehan tentang pengaruh variabel kompensasi terhadap semangat kerja maka hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Luh Putu Octaviani,dkk (2019) bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan karena kompensasi mendukung salah satu faktor naik turunnya semangat kerja karyawan terhadap perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS 26, diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis (Uji T) antara variabel motivasi dengan semangat kerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,558 > t_{tabel} 2,001, dengan nilai signifikan (probabilitas) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak yang artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations. Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Wexley & Yulk (dalam Edy Sutrisno, 2017:110) mengatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi dapat memberikan daya gerak yang menciptakan kegairahan karyawan agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya mencapai kepuasan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS 26, diketahui hasil pengujian hipotesis (Uji T) antara variabel lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -1,092 < t_{tabel} 2,001, dengan nilai signifikan (probabilitas) sebesar 0,279 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti H_{a3} ditolak dan H_{o3} diterima yang artinya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu instansi merupakan suatu kondisi perusahaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi. Seperti yang telah dikemukakan oleh Mangkunegara (Sari dalam Annisa, 2015) mengatakan bahwa kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik akan berdampak pada kenyamanan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya tentang pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang bertentangan dengan teori yang ada. Sehingga hasil ini menunjukkan lingkungan kerja karyawan tidak mempengaruhi semangat kerja karyawan karena angka orang yang mencari kerja lebih besar dari lapangan pekerjaan sehingga karyawan tidak memikirkan lingkungan pekerjaannya asalkan karyawan dapat pekerjaan dan mendapat kompensasi yang cukup baik sesuai dengan UMR yang telah ditetapkan perusahaan. Namun akan lebih baik jika perhatian terhadap lingkungan kerja lebih ditingkatkan lagi.

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT Bakrie Pasaman Plantations

Pada tabel 4.23 diatas dapat dilihat hasil pengujian diperoleh dari nilai F_{hitung} sebesar 17,185 dan nilai F_{tabel} 2,77. Maka H_{a4} diterima dan H_{o4} artinya bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations.

Semangat kerja hal yang sangat penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan di instansi manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang karyawan yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, kompensasi yang didapat, kondisi kerja, kerja sama dan lingkungan kerja untuk mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan produktif. Sesuai dengan teori menurut Matutina (dalam Busro, 2018:328) menyatakan bahwa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja adalah hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan, kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya, terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan pegawai yang sehari-hari banyak

berhubungan dengan pekerjaan, rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula, adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi, serta adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian Meilia Ulfa (2017) Pada PT. Pos Indonesia Semarang yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations, maka Penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa :

- Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,043 < 0,05$ atau nilai $t_{hitung} 2,701$ lebih besar dari $t_{tabel} 2,001$ artinya H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak, maka dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations.
- Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ atau nilai $t_{hitung} 3,558$ lebih besar dari $t_{tabel} 2,001$ artinya H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak, maka dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations.
- Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,279 > 0,05$ atau nilai $t_{hitung} -1,092$ lebih kecil dari $t_{tabel} 2,001$ artinya H_{a3} ditolak dan H_{03} diterima, maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations.
- Adanya pengaruh dan signifikan antara kompensasi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau $F_{hitung} 17,185 > F_{tabel} 2,77$ artinya H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations.

Referensi

- Abdurrahman, N. H. (2013). *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Afrina, I. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 18(2), 68.
- Awaludin, A., & Rahman, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Toko Elektronik Tiara Dan Star Kitchen Palu. *Jurnal Sinar Manajemen*, 6(2), 111–114.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Darmawan, D. (2018). Variabel Semangat Kerja Dan Indikator Pengukurannya. *Jurnal Kewirausahaan*, 2(1), 43-49–49.
- Gorda, N. T. R., Gorda, O. S., Gorda, E. S., & Gorda, N. S. R. (2021). *Bunga Rampai Kerka Berdasarkan Dharma dalam Pandangan Rekan-Rekan Kerja Prof.Gorda*. Jakarta: Nilacakra.
- Handayani, H., Mane, A. A., & Manarapi, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT Bumi Karsa Makasar. *Jurnal Riset Edisi XV*, 3(004), 87–98.
- Ichsan, R. N. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai, 3(September), 296–307.
- Paramata, V., Kokasih, & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Bandung: Cipta Media Nusantara.