

ABSTRAKSI

Influence Of Compensation And Environment Work To Spirit Of Employees At PT. Strong And Heroic Single of Plantation Kec. Lirik Kab. Indragiri Hulu

By

VIVI SURIADI

Counsellor Of I : Dr. Hj. Marnis, SE. MM

Counsellor Of II : Marzolina, SE. MM

Research conducted at PT. Strong And Heroic Single of Plantation Kecamatan Lirik At Kab. Indragiri Hulu. Research conducted in April 2012 till December. This aim to to analysis Influence Of Compensation And Environment Work To Spirit Of Activity Employees At PT. Strong And Heroic Single of Plantation District Of Kecamatan Lirik Kabupaten Indragiri Hulu.

There are three variable in this research, namely one variable tied and two free variable. The variables is the Spirit Of Activity (Y), Compensation (X_1) and Environment activity (X_2). As for sampel in this research amount to counted 61 people, intake of sampel in relying on method of Slovin. While technique analysis data which is used in this research is to use quantitative method constructively peripheral of SPSS (Statistical Package Social Science of) version 17.0.

Pursuant to result of analysis known that compensation (X_1) and activity environment (X_2) have an effect on signifikan to spirit of employees activity at PT. Strong And Heroic Single of Plantation District Of Kecamatan Lirik Kabupaten Indragiri Hulu, while factor owning most dominant influence to spirit of employees activity at PT. Strong And Heroic Single of Plantation District Of Kecamatan Lirik Kabupaten Indragiri Hulu is influenced by compensation.

Pursuant to result of research which is writer conduct, writer suggest to company side to be paying attention storey level giving of compensation and pay attention environment work employees, so that mount the spirit of employees activity at PT. Strong And Heroic Single of Plantation District Of Kecamatan Lirik Kabupaten Indragiri Hulu can mount.

Keyword: Spirit Activity, Compensation, Environmental work.

A. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi dan sektor ekonomi yang pesat mengakibatkan semakin tumbuh dan berkembangnya dunia usaha dan pertumbuhan bisnis yang secara tidak langsung akan memacu perkembangan industri di tanah air.

Dalam dunia usaha yang semakin maju dan berkembang tersebut tentu semakin banyak pula perusahaan yang didirikan. Perusahaan pada umumnya memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mendapatkan keuntungan. Dalam hal ini kekayaan utama yang paling berharga dalam suatu negara sesungguhnya adalah sumber daya manusia.

Pemanfaatan sumber daya manusia tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kuantitas sumber daya manusia (SDM), tapi yang lebih penting lagi bagaimana meningkatkan kualitas SDM sehingga dapat menunjang pembangunan nasional. Dalam ruang lingkup yang lebih kecil, misalnya organosasi, SDM merupakan faktor penggerak utama berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam segala aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, maka perlu didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas yang tinggi. Pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan yang ada, artinya dengan kinerja karyawan yang tinggi akan semakin menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk mewujudkan hal tersebut, manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan

efisiensi dan produktivitasnya. Bila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, bila karyawannya bekerja secara tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral kerja yang rendah. Yang menjadi tugas manajemen, khususnya dibagian sumber daya manusia bagaimana agar karyawan memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja.

Karyawan yang telah puas dengan sesuatu yang telah diperolehnya dari perusahaan maka ia akan memberikan lebih dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan cenderung membosankan, sehingga ia akan bekerja dengan terpaksa dan alasan-alasan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, produktivitas pun akan meningkat.

Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa kompensasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawannya sudah puas. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh kompensasi semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijaksanaan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu

organisasi adalah terciptanya semangat kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Semangat merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Semangat kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Terdapat beberapa tolak ukur tingkat semangat kerja bagi setiap individu karyawan yang berbeda tingkat semangat kerjanya. Indikator semangat kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan pergantian (turn over).

Salah satu gejala rendahnya semangat kerja bagian pengolahan kelapa sawit PT. Tunggal Perkasa Plantation dapat dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran karyawan. Karyawan yang tidak semangat kerja akan malas masuk kerja atau sering terlambat masuk kerja.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Seiring dengan perkembangannya, perusahaan sering kali mengabaikan tentang pengolahan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kendati sering terdengar isu tentang pentingnya pengolahan sumber daya manusia dilingkungan perusahaan, tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus, baik oleh perusahaan maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan.

Kenyataannya, semangat kerja karyawan akan berpengaruh terhadap hasil produksi perusahaan. Dalam hal ini dapat

dilihat dari tingkat produksi perusahaan selama lima tahun terakhir.

Tabel 3 :Target dan Realisasi Tingkat Produksi Karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit PT. Tunggal Perkasa Plantation Tahun 2007-2011.

Tahun	Rencana Produksi (kg)	Realisasi Produksi (Kg)	%Realisasi Produksi
2007	26.000.000	24.057.690	92.52
2008	26.000.000	21.262.110	81.77
2009	26.000.000	22.776.070	87.60
2010	26.000.000	21.952.700	84.43
2011	26.000.000	23.578.270	90.68

Sumber : PT.Tunggal Perkasa Plantation

Dari tabel diatas diperoleh gambaran bahwa tingkat produksi kerja karyawan berfluktuasi. Hal ini bisa dilihat dari perkembangan selama 5 tahun terakhir. Pada tahun 2008 tingkat produksi turun menjadi 81.77%, di tahun 2009 tingkat produksi naik menjadi 87.60%, tetapi ditahun 2010 tingkat produksi terjadi penurunan lagi sebesar 84% dan pada tahun 2011 kembali naik menjadi 90.68%. Realisasi yang belum mencapai target, merupakan permasalahan bagi profit perusahaan.

Produksi yang menurun merupakan salah satu masalah serius yang dihadapi perusahaan. Pimpinan harus berusaha mencari tahu penyebab menurunnya hasil produksi. Dan perusahaan berupaya mencari cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya agar bisa bekerja dengan baik, karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan hasil produksi. Disini perusahaan memberikan kompensasi langsung berupa gaji/upah sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan hari raya (THR), perumahan, pemberian jaminan kesehatan yakni dengan mengikut sertakan karyawan pada program jamsostek, pemberian cuti dan lain-lain.

Berdasarkan pengamatan penulis, lingkungan kerja pada bagian pengolahan di PT. Tunggal Perkasa Plantation tidak begitu baik, hal ini karena tempat kerja dibagian produksi kurang bersih dan barang-barang

tidak tersusun dengan rapi dan terarah sehingga para karyawan kurang leluasa dalam bergerak. Dari segi penerangan, ruang produksi PT. Tunggal Perkasa Plantation ini masih kurang, selain itu juga hubungan antar sesama karyawan dan komunikasi yang kurang lancar diantara sesama karyawan, sehingga tercipta kondisi kerja yang kurang menyenangkan. Hal-hal ini dapat membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja sehingga dapat mengurangi semangat kerja karyawan yang tentunya akan mengurangi produktivitasnya.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Kec. Lirik Kab. Indragiri Hulu”.

B. LANDASAN TEORI

1. Semangat Kerja

Sumber daya manusia adalah asset yang paling penting bagi instansi, oleh karena itu instansi harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan mereka. Hal ini perlu dilakukan untuk menimbulkan semangat kerja dari pegawai sehingga pada akhirnya produktivitas pegawai dapat mencapai tingkat yang lebih tinggi lagi.

Semangat kerja merupakan pendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya semangat kerja, diharapkan produktivitas instansi dapat meningkat sehingga dapat mengoptimalkan keuntungan bagi instansi. Semangat kerja yang baik bagi pegawai dapat mendukung kegiatan instansi secara keseluruhan.

Masalah semangat kerja berkaitan dengan segala aktivitas yang akan dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian setiap instansi akan selalu berusaha bagaimana supaya produktivitas kerja pegawainya dapat ditingkatkan dan setidak-tidaknya dapat dipertahankan. Masalah

semangat kerja adalah yang penting dalam setiap usaha kerja sama sekelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu dari kelompok tersebut.

Menurut **Gellerman (Tohardi, 2002 :428)**, semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman dan kedudukannya yang lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya, minat kerja, peluang untuk maju dan prestise di dalam perusahaan, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesi.

Menurut **(Hasibuan, 2003 : 153)**, semangat dan kegairahan kerja merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut **(Hasibuan, 2003 : 105)** semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut **(Sastrohadiwiryo 2003:268)** semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja dan giat serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik **(Nitisemito, 2002 : 427)**.

Berdasarkan pendapat diatas, maka jelaslah bahwa semangat kerja perlu dimiliki oleh setiap pegawai agar tujuan instansi tercapai. Dengan adanya semangat kerja, maka pegawai terdorong/termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan apabila pegawai telah mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka hal tersebut dapat membuat mutu dari produk yang dihasilkan.

1.1.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja seseorang dalam organisasi diantaranya adalah (**Zainun, 2004 : 140**) :

- a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan.
- b. Kepuasan terhadap pekerjaan.
- c. Adanya motivasi dari pimpinan.
- d. Suasana dan iklim kerja.
- e. Kepuasan dalam hal kompensasi.

Pemimpin yang baik harus dapat menyelaraskan kebutuhan - kebutuhan kelompok dimana untuk mengembangkan nilai-nilai dan sesuatu yang menarik perhatian organisasi. Pimpinan yang baik harus dapat mendorong bawahan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian semangat kerja yang baik adalah merupakan akhir daripada keberhasilan seseorang.

Dengan adanya beraneka ragam keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan dari setiap pegawai maupun kelompok dalam suatu organisasi, maka seorang kepala dinas harus dapat menyelaraskan antara kebutuhan-kebutuhan pegawai dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi. Sehingga dengan demikian tingkah laku pegawai dapat didorong dan diarahkan di dalam mencapai tujuan bersama yang dilandasi dengan adanya semangat kerja yang tinggi.

1.2. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Ada beberapa cara yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan baik yang bersifat material maupun non material yaitu, (**Hasibuan, 2002 : 98**) :

1. Gaji atau upah yang cukup
2. Memenuhi kebutuhan rohani
3. Sekali-sekali perlu menciptakan suasana santai
4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian

5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
6. Berikan kesempatan pada karyawan untuk maju
7. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas
8. Pemberian insentif yang terarah
9. Fasilitas yang menyenangkan.

1.3. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja karyawan selalu terdapat dalam perusahaan dan ini sangat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dan sasaran perusahaan sehingga perusahaan harus bias membangkitkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Semangat kerja dapat rendah dan tinggi tergantung dari karyawan itu sendiri, indikasi-indikasi rendahnya semangat dan kegairahan kerja dapat dilihat dari : (**Robbins 2003, 2003:180**)

1. Kerja yang secara mental menantang.
2. Ganjaran yang pantas.
3. Kondisi kerja.
4. Rekan kerja.
5. Kesesuaian dengan pekerjaan.

Indikasi turunnya semangat kerja ini penting diketahui oleh setiap instansi karena pengetahuan tentang indikasi ini akan mengetahui sebab turunnya semangat dan kegairahan kerja. Dengan demikian instansi akan dapat mengambil keputusan atau tindakan pencegahan atau pemecahan masalah secepat mungkin.

2. Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah

mengelola kompensasi. Sistem kompensasi yang baik, akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan, mendapatkan, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Tanpa kompensasi yang layak karyawan-karyawan akan mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan.

Hal ini karena tujuan bekerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya. Dengan demikian dampaknya adalah meningkatnya perhatian karyawan secara penuh terhadap pekerjaannya. Jika kompensasi yang diberikan semakin besar sehingga kepuasan kerjanya semakin baik.

Berikut ini adalah beberapa definisi kompensasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu :

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. **(Hasibuan, 2008 : 118)**

Kompensasi sesungguhnya merupakan pengertian luas dari pengupahan. Kompensasi mencakup pola tunjangan berbentuk uang ataupun non uang, selain gaji atau upah yang diterima setiap bulan. **(Cahayani, 2005:77)**

Kompensasi juga dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. **(Umar, 2005 :166)**

Menurut **(Rivai, 2006 : 357)** kompensasi adalah sesuatu yang diterima

karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Kompensasi (seperti gaji dan bonus) biasanya bergantung pada keterampilan dan tingkat pendidikan yang dibutuhkan pekerjaan itu, tingkat bahaya dan keamanan pekerjaan. **(Dessler, 2004 : 70)**

Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut pekerja. Dari pengertian tersebut adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan pihak kedua adalah organisasi/perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerja oleh pihak pertama.

Kompensasi merupakan dorongan utama bagi karyawan untuk bekerja, karena dapat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerjanya. Kompensasi merupakan sebuah subjek yang menarik tetapi bersifat sangat kompleks bagi orang-orang yang berbeda dan memiliki nilai-nilai yang berbeda pula.

Adapun tujuan memberikan kompensasi adalah untuk memberikan tolak ukur bagi perusahaan, yaitu : **(Simamora, 2004 : 449)**

- a. Memotivasi karyawan agar semangat dalam bekerja dan mematuhi peraturan hukum
- b. Memikat karyawan
- c. Mempertahankan karyawan yang kompeten
- d. Mengurangi perputaran karyawan
- e. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.1.Syarat-Syarat Kompensasi

Syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam menetapkan kompensasi yaitu (Simamora, 2004 : 432) : Imbalan harus dapat memenuhi kebutuhan minimal

1. Kompensasi harus memenuhi kebutuhan minimal dengan kompensasi tersebut diharapkan akan memenuhi kebutuhan hidup karyawan seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan serta menjamin para pekerjanya menerima hak secara utuh apabila para pekerja tersebut melaksanakan kewajibannya dengan baik.
2. Kompensasi harus dapat mengikat Dengan pemberian kompensasi yang tepat diharapkan akan menjadi daya tarik yang kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang telah ada, sehingga nantinya akan mengikat karyawan untuk tetap terus bekerja di perusahaan.
3. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan bekerja Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan tentunya dapat membuat karyawan betah untuk terus bekerja dan tetap bekerja di perusahaan.
4. Kompensasi tidak boleh bersifat statis Dengan memperhatikan prinsip adil, kewajaran dan kemampuan perusahaan, sistem kompensasi harus dapat menjamin bahwa upah dan gaji yang diberikan kepada karyawan tidaklah kaku yaitu sedemikian tingginya sehingga merupakan beban yang terlalu berat untuk ditanggung oleh perusahaan, tetapi begitu rendah sehingga berdampak negative terhadap karyawan dan berdampak buruk bagi perusahaan.

5. Kompensasi harus adil

Secara internal para pegawai melaksanakan tugas sejenis mendapat imbalan yang sama. Tentunya ada faktor-faktor lain yang harus dipertimbangkan, seperti aspek senioritas, profesionalitas, masa kerja, jumlah tanggungan dan sebagainya yang dapat berakibat pada perbedaan penghasilan para pegawai meskipun melaksanakan pekerjaan yang sejenis. Tegasnya prinsip keadilan didasarkan pada nilai relative dari berbagai faktor, secara eksternal juga diperhatikan. Misalnya tingkat upah dan gaji yang berlaku di perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang yang sama.

Dengan memperhatikan syarat-syarat yang telah diuraikan di atas, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa pentingnya pihak perusahaan untuk memperhatikan arti pentingnya dari kompensasi tersebut bagi karyawan. Kompensasi yang memuaskan sebagai imbalan atas suatu kerja bagi seorang karyawan adalah penting karena ia dapat memberikan hal-hal yang menarik seperti :makanan, keamanan kerja, status, dan lain-lain.oleh karena itu, imbalan yang diterima seorang karyawan menjadi penting baginya karena dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Disamping itu perusahaan juga perlu menyesuaikan penetapan kompensasi dengan keadaan yang terjadi di dalam maupun diluar perusahaan.

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

1. Sistem Waktu
Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.
2. Sistem Hasil (Output)
Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit

yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Dapun beberapa jenis dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, yaitu :

1. Gaji pokok

Yang dimaksud dengan gaji pokok adalah gaji yang harus dibayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan kontrak perjanjian. Gaji pokok ini merupakan gaji yang wajib dibayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan standar upah minimum dan perjanjian antara perusahaan dengan karyawan yang dipekerjakannya.

2. Kompensasi tambahan

Disamping gaji pokok perusahaan juga memberikan kompensasi tambahan berupa insentif atau tunjangan yang sifatnya untuk memotivasi karyawan agar dapat lebih meningkatkan produktivitasnya.

3. Kompensasi pelengkap

Kompensasi pelengkap ini diberikan untuk melengkapi kompensasi yang telah ada dan biasanya diberikan dalam bentuk penyediaan paket dan penyelenggaraan program-program karyawan.

Jenis-jenis kompensasi pelengkap (fringe benefits) yang diberikan oleh PT. Tunggal Perkasa Plantation kepada para karyawan antara lain, yaitu :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK).

Kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja

dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa dilalui.

2. Jaminan kematian

Jaminan yang diberikan kepada keluarga atau ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan akibat kecelakaan kerja guna meringankan beban keluarga dalam bentuk santunan kematian dan biaya kematian.

3. Jaminan hari tua

Jaminan yang memberikan kepastian penerimaan kepastian penghasilan yang diberikan sekali atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 59 tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

4. Tunjangan hari raya (THR)

Tunjangan yang diberikan berupa uang atau bahan pangan yang diberikan pada saat hari raya keagamaan. Misalnya seperti pas hari raya Idul Fitri.

5. Bonus

Bonus ini diberikan perusahaan pada karyawan setiap setahun sekali, dan diberikan pada akhir tahun.

6. Perumahan

Perumahan diberikan kepada karyawan sesuai dengan golongan masing-masing karyawan, dan perumahan ini diberikan hanya kepada karyawan tetap.

2.2. Indikator Kompensasi

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

1. Pemberian gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Pemberian fasilitas

3. Lingkungan Kerja

3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap karyawan dalam melaksanakan operasi

perusahaan. Kondisi kerja yang baik, akan menunjang karyawan menjadi senang dengan tempat kerjanya. Dengan adanya perasaan senang terhadap tempat kerjanya maka akan menimbulkan perasaan puas dihati para pekerja, dan akan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik sehingga tujuan-tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut **Sedarmayanti (2011)** Lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut **Isyandi (2004 : 134)** Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, penilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut **(Kartono 2006:21)** lingkungan kerja adalah lingkungan atau kondisi materil dan kondisi psikologis.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya dengan adanya penerangan, suara yang bising dan sebagainya. Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja, fasilitas lainnya maka akan menyebabkan rasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaan. **(Nitisesmito, 2000 : 109)**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negative terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan. Dampak negatifnya adalah menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan serta terjadinya kecelakaan. Ini disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang kontrol. Berarti para pekerja kurang

merasa tenang dalam bekerja karena mereka berhati-hati sekali menghindari kemungkinan kecelakaan yang akan menimpa dirinya. Mengingat tugas sumber daya manusia cukup kompleks maka bagian sumber daya manusia ini harus mampu mengantisipasi karyawan dari kemungkinan terjadinya kecelakaan dalam bekerja baik dari diri pekerja maupun dari perusahaan sebagai akibat dari lingkungan yang kurang terkontrol.

Secara umum lingkungan pekerjaan dalam suatu perusahaan merupakan lingkungan dimana para pekerja sehari-hari. adapun secara umum lingkungan kerja terdiri atas tiga bagian yaitu :

1. Pelayana Karyawan

Para karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan dimana mereka bekerja dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi. Pada umumnya pelayanan karywan meliputi pelayanan makan, kesehatan dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, dan tingkat keamanan.

3. Hubungan Karyawan

Hubungan yang tidak serasi dapat mengurangi atau menurunkan produktivitas kerja karyawan.

3.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal,

sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Hal yang dapat diciptakan di lingkungan kerja perusahaan, mencakup :

1. Pewarnaan

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat.

2. Kebersihan

Kebersihan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja, apabila lingkungan kerja bersih, maka hal ini akan dapat menimbulkan semangat kerja dan dapat pula mengurangi absensi.

3. Penerangan yang cukup

Penerangan disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, keaburan, pengarahannya, rata-rata penyebarannya dan warnanya. Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Penerangan yang buruk dapat menyebabkan kerusakan pada mata dan kecelakaan kerja.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan dapat mempengaruhi kesegaran fisik dari tenaga kerja, sedangkan pertukaran udara yang kurang baik akan

mengganggu kesehatan dan dapat pula menimbulkan kelelahan yang cepat.

5. Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang menggunakan alat-alat tenaga kerja tertentu akan memberikan rasa tenang yang mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang paling penting adalah keamanan pribadi, untuk itu keamanan terhadap keselamatan diri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting.

6. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi karyawan terhadap pekerjaan yang memerlukan pemusatan pikiran.

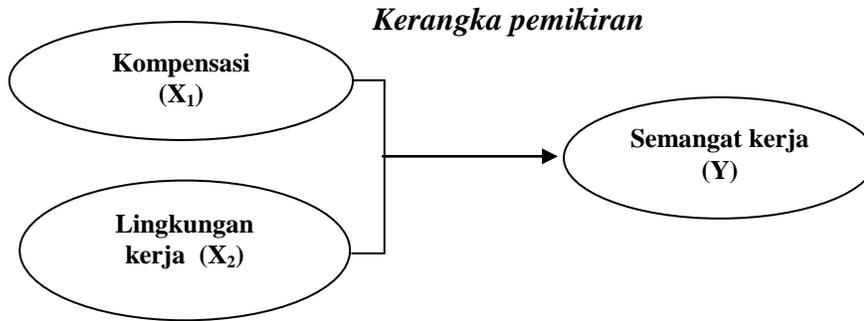
Pelaksanaan aktivitas perusahaan yang baik tidak dapat dilaksanakan dengan efektif, apabila tidak didukung dengan kondisi kerja yang memuaskan. Segala mesin dan peralatan yang dipasang dan digunakan dalam perusahaan meskipun menggunakan teknologi yang modern, tidak akan banyak berarti bila karyawan perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik.

Jadi, dengan adanya lingkungan kerja yang baik, tentulah karyawan menjadi bersemangat dan senang bekerja dan begitu sebaliknya. Bila lingkungan yang kurang baik, karyawan kurang bersemangat dalam bekerja dan bias menurunkan produktivitas kerja karyawan.

3.3. Indikator-indikator lingkungan kerja

Menurut (Dessler,2004:86), tujuh indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas dan peralatan kerja
2. Keamanan dan kebersihan lingkungan
3. Pertukaran udara
4. Penerangan
5. Kebisingan



C. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian menggunakan wawancara dan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden sebagai subjek penelitian mengenai variabel-variabel yang akan diukur, yaitu karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation. Penulis memilih karyawan sebagai responden karena merekalah yang berhubungan langsung dengan atasan yang menjadi sasaran langsung dan merupakan inti dari perusahaan. Populasi adalah karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan.

Penelitian ini menggunakan model persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Semangat Kerja
- X1 = Kompensasi
- X2 = lingkungan kerja
- a = Konstanta
- b1 & b2 = Koefisien Regresi

Berdasarkan perhitungan regresi dapat diketahui apakah gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation, hal ini dapat dibuktikan melalui pengujian uji t dan uji F. Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersamaan).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uraian Identitas Responden

Pada bagian ini akan diuraikan secara deskriptif mengenai penyebaran data latar belakang responden yang terdiri dari berbagai perbedaan identitas. Adapaun yang pertama adalah penyebaran data mengenai jenis kelamin responden yang berdasarkan pada hasil penelitian yang dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 8 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	39	63,9
2	Perempuan	22	36,1
Jumlah		61	100

Sumber: Data Olahan (berdasarkan lampiran 3).

Berdasarkan penjelasan Tabel 8 di atas diketahui bahwa karyawan laki-laki berjumlah sebanyak 39 orang atau sebesar 63,9 %, sedangkan karyawan perempuan berjumlah 22 orang atau sebesar 36,1 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan lebih memprioritaskan tenaga kerjanya pada karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dari pada perempuan.

Sedangkan jika dilihat dari tingkat usia responden dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 9 : Pengelompokan Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia Responden (Tahun)	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	25 – 30	10	16.39
2	31 – 36	15	24.59
3	37 – 42	24	39.34
4	> 43	12	19.67
Jumlah		61	100

Sumber: Data Olahan (berdasarkan lampiran 3).

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui bahwa banyak responden berada pada kelompok umur antara 37 tahun sampai dengan 42 tahun, yaitu sebanyak 24 orang (39.34%). Dan yang berumur 25 tahun sampai dengan 30 tahun sebanyak 10 orang (16.39%). Yang berumur 31 tahun sampai dengan 36 tahun, yaitu sebanyak 15 orang (24.59%). Dan yang lebih dari 43 tahun sebanyak 12 orang (19.67%) Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan memprioritaskan tenaga kerja yang berusia muda dari pada yang berusia tua.

Kemudian untuk melihat tingkat pendidikan responden, dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 10 : Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	SLTP	13	21.31
2	SLTA	33	54.09
4	Perguruan Tinggi	15	24.59
Jumlah		61	100

Sumber: Data Olahan (berdasarkan lampiran 3).

Dari penjelasan Tabel 10 di atas, diketahui bahwa rata-rata tingkat pendidikan adalah SLTA sederajat, ini artinya perusahaan tidak memprioritaskan pendidikan Sarjana untuk bekerja di perusahaan, akan tetapi SLTA sederajat. Hal ini dapat dilihat dari tabel di atas dimana sebanyak 33 orang atau sebesar 54,09 % responden adalah tamatan SLTA sederajat.

Sedangkan jika dilihat dari masa kerja responden, maka dapat di kelompokkan sebagai berikut :

Tabel 11 : Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	1 – 3	9	14.75
2	4 – 6	21	34.42
3	> 7	31	50.81
Jumlah		61	100

Sumber: Data Olahan (berdasarkan lampiran 3).

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa responden rata-rata memiliki pengalaman dalam masa kerja. Seperti masa kerja 1 sampai 3 tahun sebanyak 9 orang (14.75%), masa kerja 4 sampai 6 tahun sebanyak 21 orang (34.42%), dan masa kerja lebih dari 7 tahun sebanyak 31 orang (50.81%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata masa kerja responden adalah di atas 7 tahun.

2. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan menguraikan bagaimana kecenderungan tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian, dimana penilaian akan didasarkan pada nilai persentase terbesar.

2.1. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pengukurannya di dasarkan pada 4 indikator sebagai berikut:

Tabel 12: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi

No	Indikator	Bobot Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
		SB	B	CB	KB	TB	
1	Pemberian gaji	23	30	8	0	0	61
		37,7%	49,2%	13,1%	0,00%	0,00%	100%
2	Upah	14	29	13	5	0	61
		22,9%	47,5%	21,3%	8,2%	0,00%	100%
3	Insentif	23	29	9	0	0	61
		37,7%	47,5%	14,8%	0,00%	0,00%	100%
4	Pemberian fasilitas	15	32	10	4	0	61
		24,6%	52,5%	16,4%	6,6%	0,00%	100%
Jumlah Total		95	150	51	9	0	305
Persentase (%)		31,1%	49,2%	83,6	14,8%	0,00%	100%

Sumber : Data Olahan (berdasarkan lampiran 3).

Berdasarkan Tabel 12 di atas dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Sebanyak 49,2 % responden menyatakan setuju bahwa gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan sudah baik.
- 2) Sebanyak 47,5 % responden menyatakan setuju bahwa upah lembur yang diberikan oleh pihak perusahaan sudah baik.
- 3) Sebanyak 47,5 % responden menyatakan setuju bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan sudah baik.
- 4) Sebanyak 52,5 % responden menyatakan bahwa fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan sudah baik.
- 5) Secara umum, persentase paling besar yang diperoleh dari rekapitulasi seluruh indikator dalam variabel kompensasi adalah pada pilihan jawaban “Baik” yaitu sebanyak 120 atau sebesar 49,2 %.

2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pengukurannya di dasarkan pada 5 indikator sebagai berikut :

Tabel 14 :Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Bobot Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
		SB	B	CB	KB	TB	
1	Fasilitas dan peralatan kerja	31	22	8	0	0	61
		50,8%	36,1%	13,1%	0,00%	0,00%	100 %
2	keamanan dan kebersihan lingkungan	20	30	11	0	0	61
		32,8%	49,2%	18,0%	0,00%	0,00%	100 %
3	Pertukaran udara	18	28	15	0	0	61
		29,5%	45,9%	24,6%	0,00%	0,00%	100 %
4	Penerangan	16	35	10	0	0	61
		26,2%	57,4%	16,4%	0,00%	0,00%	100 %
5	Kebisingan	21	32	8	0	0	61
		34,4%	52,5%	13,1%	0,00%	0,00%	100 %
Jumlah		106	147	52	0	0	305
Persentase (%)		34,8%	48,2%	17,0%	0,00%	0,00%	100 %

Sumber : Data Olahan (berdasarkan lampiran 3).

Berdasarkan Tabel 14 di atas dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Sebanyak 36,1 % responden menyatakan setuju bahwa fasilitas dan peralatan kerja di perusahaan sudah baik.
- 2) Hanya sebanyak 49,2 % responden yang menyatakan setuju bahwa keamanan dan kebersihan lingkungan di perusahaan baik.
- 3) Sebanyak 45,9 % responden menyatakan setuju bahwa pertukaran udara di perusahaan baik.
- 4) Hanya sebanyak 57,4 % responden menyatakan setuju bahwa penerangan tempat kerja di perusahaan sudah baik.
- 5) Sebanyak 52,5 % responden menyatakan setuju bahwa suara-suara di lingkungan kerja perusahaan sudah baik
- 6) Secara umum, persentase paling besar yang diperoleh dari rekapitulasi seluruh indikator dalam variabel lingkungan kerja adalah pada pilihan jawaban “Baik” yaitu sebesar 48,2 %.

2.3. Semangat Kerja

Semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta bedisiplin untuk mencapai prestasi kerja. Pengukurannya di dasarkan pada 5 indikator sebagai berikut:

Tabel 16 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Semangat Kerja

No	Indikator	Bobot Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
		SB	B	CB	KB	TB	
1	Kerja yang secara mental menantang	24	20	12	5	0	61
		39,3%	32,8%	19,7%	8,2%	0,00%	100 %
2	Ganjaran yang pantas	22	29	10	0	0	61
		36,1%	47,5%	16,4%	0,00%	0,00%	100 %
3	Kondisi kerja	14	32	15	0	0	61
		22,9%	52,5%	24,6%	0,00%	0,00%	100 %
4	Rekan kerja	25	25	11	0	0	61
		40,9%	40,9%	18,0%	0,00%	0,00%	100 %
5	Kesesuaian dengan pekerjaan	22	29	10	0	0	61
		36,0%	47,5%	16,4%	0,00%	0,00%	100 %
Jumlah Total		107	135	58	5	0	305
Persentase (%)		35,1%	44,3%	19,0%	1,6%	0,00%	100 %

Sumber : Data Olahan (berdasarkan lampiran 3).

Berdasarkan Tabel 14 di atas dapat di atas maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Sebanyak 32,8 % responden menyatakan baik bahwa jabatan yang anda emban saat ini.
- 2) Sebanyak 47,5 % responden menyatakan baik bahwa imbalan yang siberikan sudah baik.
- 3) Sebanyak 52,5 % responden menyatakan baik bahwa kondisi kerja perusahaan sudah baik.
- 4) Sebanyak 40,9 % responden menyatakan baik bahwa hubungan dengan kerja .
- 5) Sebanyak 47,5 % responden menyatakan setuju bahwa kecocokan dengan pekerjaan sudah baik.
- 6) Secara umum, persentase paling besar yang diperoleh dari rekapitulasi seluruh indikator dalam variabel semangat kerja adalah pada pilihan jawaban “Baik” yaitu sebesar 44,3 %. Jawaban Baik berada pada bobot skala 4 pada skala 5. Hasil ini sejalan dengan hasil analisis deskriptif sebagai berikut :

3. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan adanya pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik analisis linear berganda dengan bantuan perangkat SPSS Versi 17.0. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 18 : Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien	t _{hitung}	sig t
Konstanta	16,806	5,380	0,000
Kompensasi	0,411	4,932	0,001
Lingkungan Kerja	0,312	4,098	0,003
F _{hitung} : 15,441 F _{tabel} : 1,973 Sig F : 0,000			
t _{tabel} : 1,964 R ² : 0,615			

Sumber : Data Olahan (berdasarkan lampiran 1).

Tabel 16 di atas memberikan analisis yang dapat dicermati yang mencakup pada

persamaan regresi, pengujian signifikan parsial, simultan dan koefisien determinasi. Kolom koefisien pada tabel di atas dapat dijadikan dasar bagi penyusunan sebuah persamaan regresi : $Y = 16,806 + 0,411X_1 + 0,312X_2 + e$, dimana persamaan ini dimaknai sebagai berikut :

1. Jika diasumsikan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai semangat kerja karyawan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation akan bernilai sebesar 16,809. Nilai ini bisa berasal dari penerapan kompensasi dan lingkungan kerja yang selama ini berlangsung diperusahaan.
2. Jika diasumsikan variabel kompensasi tidak berubah (konstan) sementara terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan semangat kinerja karyawan sebesar 0.411. Artinya, semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan maka semangat kerja karyawan juga akan semakin meningkat.
3. Jika diasumsikan variabel lingkungan kerja tidak berubah (konstan) sementara terjadi peningkatan pada variabel kompensasi sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan semangat kinerja karyawan sebesar 0.312. Artinya, semakin tinggi kondisi lingkungan kerja maka semangat kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan tabel V.12 di atas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} 15,441 > F_{tabel} 1,973$, dimana nilai signifikannya adalah sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation.

Besar kontribusi variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap

semangat kerja ditunjukkan pada nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,615 yang berarti bahwa semangat kerja karyawan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation sebesar 61,5 % dipengaruhi oleh perubahan yang terjadi pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar $4,932 > t_{tabel}$ 1,964, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar $4,098 > t_{tabel}$ 1,963 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja, dimana $4,932 > 4,098$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

4.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor kompensasi yang terdiri dari Pemberian gaji, upah, insentif, tunjangan, pemberian fasilitas memberikan kontribusi yang signifikan dan positif dalam menentukan tingkat semangat kerja karyawan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation. Hasil ini sejalan dengan kesimpulan penelitian Anton Purnomo Pratama (2008) dimana

penelitiannya yang menyimpulkan bahwa semangat kerja karyawan pada PT. Nyonya Mener Semarang dipengaruhi oleh tingkat pemberian kompensasi.

Adapun implikasi dari penelitian ini bagi perusahaan adalah dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak manajemen, maka hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga dan terus meningkatkan efektifitas rekrutmen.

4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor fasilitas dan peralatan, keamanan dan kebersihan lingkungan, pertukaran udara, penerangan dan kebisingan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memberikan kontribusi yang signifikan dan positif dalam menentukan tsemangat kerja karyawan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti Desa (2010) yang menyimpulkan bahwa semangat kerja karyawan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation di pengaruhi oleh lingkungan kerja yang dilakukan diperusahaan tersebut.

Adapun implikasi dari penelitian ini bagi perusahaan adalah dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak manajemen, maka hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga dan terus meningkatkan kegiatan pelatihan yang ada di perusahaan tersebut.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Pada bagian ini akan memberikan kesimpulan umum yang dapat ditarik berdasarkan pembahasan hasil penelitian pada bagian sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

1. Secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation dan

kompensasi memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja.

2. Variabel kompensasi yang diukur dengan Pemberian gaji, upah, insentif, pemberian fasilitas secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation.
3. Variabel lingkungan kerja yang diukur dengan fasilitas dan peralatan, keamanan dan kebersihan lingkungan, pertukaran udara, penerangan dan kebisingan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kinerja karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation sebesar 61,5 % ditentukan oleh

variasi yang terjadi pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

6.1 Saran

Berdasarkan hasil temuan yang penulis temukan, maka penulis ingin memberikan beberapa beberapa saran berupa rekomendasi sebagai sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak manajemen untuk dapat mengefesienkan pemberian kompensasi dan menjaga lingkungan kerja karyawan agar semangat kerja karyawan terus meningkat.
2. Disarankan kepada para karyawan untuk benar-benar memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan agar karyawan nyaman dalam bekerja.
3. Kepada peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sama diharapkan untuk dapat menambah variabel penelitian independen lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Rineka Cipta, Jakarta
- Darma, Surya, 2003, *Manajemen Kinerja*, Pustaka Pelajar : Jakarta
- Dessler, Gery, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sembilan Penerbit PT. Index, Kelompok Gramedia
- Imam Ghazali, 2001. *Analisis Multi Variant dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, DR, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Manuaba, A. 2004, *Ekonomi dalam Keselamatan Kerja penanggulangan Kebakaran*, Yayasan Keselamatan dan penanggulangan kerja , Jakarta.
- Manullang, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF
- Moekijat, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju : Bandung
- Nawawi, Hadari, 2002, *evaluasi dan Manajemen di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex S. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Kiat Memimpin Abad ke-12*, PT. Raja Gafindo Persada Baru, Jakarta.
- Rucky, Achmad S, 2002, *Sistem Kinerja Karyawan*. Gramedia, Jakarta.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 2002, *Psikologi Lingkungan*, Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Grasindo.
- Saydam, Gauzali, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*, Jakarta, Penerbit Gunung Agung

- Sedarmayanti.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan*. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Simamora Hendry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi II*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiono , 2002. *Metode Penelitian Administrasi* , cet. Kedelapan. Alfabeta. Bandung.
- Suma'mur, P.K. 2005. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung
- Warwich, Lynch JR, 2004, *Safety Training Observation Program*, Terjemahan RP. Wiloen, Bahan-bahan Pendidikan dan Pelatihan Keselamatan Kerja.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada