



JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

P-ISSN 2339-0603

E-mail: analisa.journal@untag-banyuwangi.ac.id

FAKTOR-FAKTOR PENDORONG SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA PERSERO CABANG BANYUWANGI

Rizkiyah, Rahayuningsih, Achmad Nur Komari

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

Abstract: Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui faktor pendorong semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Banyuwangi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Untuk variabel pengembangan karir diperoleh hasil nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar $(2,351 > 2,03224)$ sehingga dapat diartikan bahwa variable pengembangan karir (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Cabang Banyuwangi. Untuk variabel penilaian prestasi kerja diperoleh hasil nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar $(3,376 > 2,03224)$ sehingga dapat diartikan bahwa variable penilaian prestasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Cabang Banyuwangi. Untuk variabel kompensasi diperoleh hasil nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar $(3,485 > 2,03224)$ sehingga dapat diartikan variable kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Cabang Banyuwangi.

Article History

Keywords

Semangat kerja,
pengembangan karir,
penilaian prestasi

INTRODUCTION

PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk cabang Banyuwangi salah satu badan usaha milik negara yang berkontribusi menyediakan jasa perihal telekomunikasi yang memakai teknologi telekomunikasi digital pada masyarakat. PT. Telkom Indonesia cabang Banyuwangi berlokasi di Jl. Dr Sutomo No.67, Kapatihan, Kecamatan Banyuwangi Jawa Timur. Tujuan perusahaan PT. Telkom Indonesia Cabang adalah mengatur jaringan dan jasa telekomunikasi, informatika, dengan mengoptimalkan sumber daya perseroan, satu dan lain dengan memperhatikan peraturan perundangan.

Menurut Busro (2018) Semangat kerja karyawan dapat diartikan sebagai suasana kerja yang diperoleh di dalam sebuah organisasi yang memperlihatkan rasa kegairahan di dalam menyelesaikan pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif. Banyak variabel yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, diantaranya pengembangan karir. Hal ini berdasarkan hasil peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Tupadela dan Onsardi (2020) yang menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Karir yang ada dalam sebuah organisasi sangat menentukan peluang seseorang untuk menempati jabatan tertinggi, namun pengembangan karir pada PT. Telkom Indonesia khususnya pada status karyawan kontrak masih sangat minim. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus mengendalikan karir dan mengembangkannya dengan baik agar semangat kerja karyawan tetap terjaga. Karyawan memerlukan program pengembangan karir sebagai kontribusi untuk meningkatkan prestasi kerja. Sesudah menjelang program pengembangan karir, perlu adanya penilaian prestasi kerja untuk mengukur tujuan program pengembangan karir.

Mengembangkan sistem penilaian prestasi kerja yang telah berhasil dan akan terus menjadi sangat penting bagi manajemen. Variabel penilaian prestasi kerja pada karyawan diduga menjadi variabel yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Riki, dkk. (2021) yang menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penilaian prestasi kerja karyawan tidak hanya berdampak pada sebuah organisasi saja, tetapi juga berdampak pada individu diri karyawan. Pada PT. Telkom Indonesia penilaian prestasi kerja tidak didasarkan pada ukuran yang obyektif sehingga dapat menimbulkan keresahan dan memicu rasa tidak aman para pekerja. Penilaian kerja pada PT Telkom Indonesia hanya didasarkan pada penilaian kuantitas hasil kerja, sedangkan indikator kualitas pekerjaan tidak masuk ke dalam penilaian hasil kerja. Hal itu dibuktikan dengan banyaknya jumlah keluhan pelanggan PT Telkom Indonesia yang jaringan internetnya mengalami gangguan. Sebaliknya jika penilaian prestasi kerja dilakukan dengan cara yang tepat dan standar sesuai target yang dinilai jelas akan meningkatkan kinerja karyawan. Di dalam perusahaan, setiap karyawan memiliki kepentingan serta tujuan yang berbeda ketika bergabung pada perusahaan. Maka dari itu, berbagai macam alasan yang menjadi karyawan untuk bekerja dibutuhkan sistem kompensasi.

Pemberian kompensasi kepada para karyawan yang berprestasi akan mendorong semangat kerja yang tinggi dari para karyawan sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuni, dkk. (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Kompensasi yang ada pada PT. Telkom Indonesia cabang Banyuwangi dinilai kurang efektif karena pemberian tunjangan transportasi yang tidak tepat pada waktunya, diduga hal ini akan mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, mengingat pentingnya pengembangan karir, penilaian prestasi kerja dan kompensasi yang ada di perusahaan, maka perlu meningkatkan kualitas perusahaan agar semangat kerja karyawan lebih baik dan kualitas juga membaik.

TINJAUAN LITERATUR

Pengembangan Karir

Menurut Larasati (2018) pengembangan karir merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi dalam jalur karir yang sudah ditetapkan dalam sebuah organisasi yang bersangkutan.

Menurut Busro (2018) pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan/organisasi merupakan pendekatan formal yang dilakukan pada sebuah organisasi mempunyai kualifikasi dan kecakapan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Menurut Ansory & Indrasari (2018) jenis-jenis pengembangan meliputi :

1. Pengembangan Secara Informal

Merupakan karyawan atas keinginan dan usaha diri sendiri mengembangkan dan melatih dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang berhubungan dengan pekerjaan maupun jabatannya.

2. Pengembangan Secara Formal

Merupakan karyawan diberi tugas perusahaan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan, baik yang telah dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga pelatihan atau pendidikan.

Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Larasati (2018) menyatakan bahwa Penilaian prestasi merupakan faktor utama untuk suksesnya manajemen kinerja. Walaupun penilaian kinerja hanya salah satu unsur manajemen kinerja, sistem ini penting karena dapat mencerminkan secara langsung rencana yang strategik dalam sebuah organisasi.

Menurut Zainal (2014) menjelaskan penilaian prestasi kerja merupakan tugas manajer dalam perusahaan, meskipun banyak kesulitan dalam penilaian kinerja yang dialami dalam mengatasi secara memadai, tidak mudah untuk menilai kinerja secara akurat. Standar penilaian prestasi kerja menurut Larasati (2018) ada empat pilar yang harus diperhatikan menyusun penilaian kinerja karyawan yang baik dan benar yaitu : *Validity*, keabsahan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. *Agreement*, yang berarti persetujuan dalam hal ini standar penilaian akan disetujui dan diterima oleh semua karyawan yang mendapat penilaian. *Realism*, penilaian ini dapat dicapai oleh para karyawan dan sesuai kemampuan karyawan. *Objectivity*, penilaian ini berarti adil mampu mencerminkan suatu keadaan yang kebenarannya tanpa mengurangi atau menambahi kenyataan dan sulit dipengaruhi oleh penyimpang penilai.

Kompensasi

Menurut Handoko (Larasati, 2018 : 91) menyatakan kompensasi adalah karyawan yang diberi pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk suatu pekerjaan yang dilakukan sehingga memotivasi untuk melaksanakan kegiatan di masa yang akan datang. Menurut Umar (Larasati, 2018 : 92) menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kerja karyawan. Apapun bentuk pembayaran atau imbalan yang nantinya diberikan kepada karyawan dan dari apa yang sudah dikerjakan karyawan tersebut.

Semangat Kerja

Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa semangat kerja dan gairah kerja sangat sulit dipisahkan walaupun semangat kerja memiliki pengaruh cukup besar terhadap gairah kerja. Meningkatnya semangat kerja dan gairah kerja, pekerjaan akan lebih cepat untuk diselesaikan dan pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Telkom Indonesia Cabang Banyuwangi yang beralamat di Jl. Dr. Sutomo No.67, Banyuwangi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berkontribusi menyediakan jasa perihal telekomunikasi yang memakai teknologi telekomunikasi digital pada masyarakat.

Menurut Sugiyono (2019) Menjelaskan bahwa populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek maupun subyek dan mempunyai mutu serta karakteristik oleh peneliti untuk dapat dipelajari lalu ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hasil dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Banyuwangi sebanyak 38 orang. Kemudian, menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah populasi tersebut. Sehingga sampel pengambilan dari jumlah populasi benar-benar mewakili jumlah populasi tersebut. Dapat ditarik kesimpulan jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 38 orang karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Banyuwangi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan dari pemaparan hasil Uji t menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir (X_1) terhadap semangat kerja (Y). Berdasarkan hasil uji t membuktikan pada nilai t_{hitung} sebesar 2,351 sedangkan t_{table} sebesar 2,03224. Dapat diketahui bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ yakni ($0,025 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga pengembangan karir menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Cabang Banyuwangi. Artinya sebuah perusahaan harus mengendalikan karir dan mengembangkannya dengan baik agar semangat kerja karyawan tetap terjaga.

Hasil penelitian berdasarkan hipotesis 1 (H1) yang menjadi acuan dan didukung hasil peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Kardina & Begawati (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dari hasil penelitian ini berpendapat bahwa dengan adanya pengembangan karir akan memberikan dorongan kepada para karyawan untuk meningkatkan semangat kerja dalam bekerja dan dapat menciptakan hubungan yang baik dengan perusahaan. Dengan kesimpulan hipotesis 1 (H1) dinyatakan dapat diterima.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan dari pemaparan hasil Uji t menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel penilaian prestasi kerja (X_2) terhadap semangat kerja (Y). Berdasarkan hasil uji t membuktikan pada nilai t_{hitung} sebesar 3,376 sedangkan t_{table} sebesar 2,03224. Dapat diketahui bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ yakni ($0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga penilaian prestasi kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Cabang Banyuwangi. Artinya dengan adanya penilaian prestasi kerja perusahaan akan mengetahui seberapa baik karyawan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, sehingga perusahaan akan mudah dalam menetapkan balas jasa yang pantas atas prestasi kerja.

Hasil penelitian berdasarkan hipotesis 2 (H2) yang menjadi acuan dan didukung hasil peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Riki (2021) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dari hasil penelitian ini berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja yang baik harus diterapkan dengan melihat hasil dari tugas yang diberikan apakah sudah optimal dan bersikap objektif agar karyawan merasa di hargai dalam melaksanakan tugas sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan kesimpulan hipotesis 2 (H2) dinyatakan dapat diterima.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan dari pemaparan hasil Uji t menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X_3) terhadap semangat kerja (Y). Berdasarkan hasil uji t membuktikan pada nilai t_{hitung} sebesar 3,485 sedangkan t_{table} sebesar 2,03224. Dapat diketahui bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ yakni ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga kompensasi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Cabang Banyuwangi. Artinya pemberian kompensasi kepada para karyawan yang berprestasi akan mendorong semangat kerja yang tinggi dari para karyawan sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

Hasil penelitian berdasarkan hipotesis 3 (H3) yang menjadi acuan dan didukung hasil peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Noor (2020) menyatakan bahwa kompensasi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dari hasil penelitian ini berpendapat bahwa upaya dalam meningkatkan semangat kerja karyawan harus lebih mengoptimalkan bagaimana dalam menerapkan pemahaman pemimpin terhadap karyawan serta penerapan kompensasi yang sesuai dengan kondisi yang ada. Dengan kesimpulan hipotesis 3 (H3) dinyatakan dapat diterima.

Pengaruh Pengembangan Karir, Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan dari pemaparan hasil Uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengembangan karir (X_1), penilaian prestasi kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) berpengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y). Hasil ini dapat dibuktikan dari hasil keputusan statistik dengan perhitungan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,752 > 2,88$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel pengembangan karir (X_1), penilaian prestasi kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Cabang Banyuwangi.

Mengingat pentingnya pengembangan karir, penilaian prestasi kerja, dan kompensasi yang ada di perusahaan maka perlu meningkatkan kualitas perusahaan agar semangat kerja karyawan lebih baik dan kualitas juga membaik. Dengan meningkatnya kualitas semangat kerja karyawan yang baik maka karyawan akan semakin terampil dan bekerja dengan kemampuan yang optimal. Maka hipotesis 4 (H4) dinyatakan dapat diterima.

KESIMPULAN

Untuk variabel pengembangan karir diperoleh hasil nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar $(2,351 > 2,03224)$ sehingga dapat diartikan bahwa variabel pengembangan karir (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Cabang Banyuwangi.

Untuk variabel penilaian prestasi kerja diperoleh hasil nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar $(3,376 > 2,03224)$ sehingga dapat diartikan bahwa variabel penilaian prestasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Cabang Banyuwangi.

Untuk variabel kompensasi diperoleh hasil nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar $(3,485 > 2,03224)$ sehingga dapat diartikan variabel kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Cabang Banyuwangi.

Berpijak dari simpulan yang sudah diuraikan diatas, adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan yakni diharapkan penelitian ini, bahwa variabel kompensasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan menunjang keberhasilan perusahaan, maka dari itu dalam hal ini semangat karyawan sangat dibutuhkan dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat kerja karyawan semakin meningkat. Kemudian, bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya perlu melakukan penelitian terhadap semangat kerja karyawan untuk mempertimbangan faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi terhadap semangat kerja karyawan antara lain adalah budaya organisasi, lingkungan kerja atau selain dari variabel dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir, penilaian prestasi kerja dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, Al Fajar & Indrasari, Meithina. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Frinces, Z Helfin. 2011. Manajemen SDM: Kiat Memenangkan Persaingan Global. Yogyakarta: Gradasi Media.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Larasati, Sri. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Munawaroh. 2013. Panduan Memahami Metodologi Penelitian. Malang: Intimedia.
- Rani, Astri Ayu Sagita & Christiana, Ansita. 2021. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Di Kabupaten Kotawaringin Timur". E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirusahaan), Vol.6 (2).
- Riki, M. Agussalim & Hadya, Rizka. 2021. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Poltekkes Kementerian Kesehatan RI Padang". Jurnal Matua, Vol.3 (3).
- Simangunsong, Elisabeth., et al. 2021. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi". Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB), Volume 21 (2).

- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tupadela, Juris & Onsardi. 2020. “Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu”. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS), Volume 1 (2).
- Wahyuni, Ni Kadek Sri., et al. 2021. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan”. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol.1 (2).
- Zainal, Rivai., et al. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.