



JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

P-ISSN 2339-0603

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

ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA CV. INDORAYA PHONE CELL BANYUWANGI

Devi Novita, Thoyib Kamino, Wardha Nilawati

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

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang menjadi penentu semangat kerja karyawan CV. Indoraya Phone Cell Banyuwangi. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi (X1) didapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,592 > 2,04523$). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y). Untuk variabel pelatihan (X2) didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,170 > 2,04523$). Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y). Untuk variabel disiplin kerja (X3) didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($3,369 > 2,04523$). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y).

Article History

Keywords

Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi

INTRODUCTION

CV. Indoraya Phone Cell Banyuwangi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang retail handphone. Sebagai perusahaan dibidang retail handphone yang berfokus dalam memenangkan persaingan, dalam menghadapi persaingan ditahun-tahun yang mendatang, maka dengan ini perusahaan perlu meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan. perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Salah satu aspek penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan adalah semangat kerja.

Semangat kerja merupakan perasaan atau keinginan individu dalam melakukan pekerjaan secara giat terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dengan harapan pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik menurut Busro (2018:325). Setiap karyawan pada perusahaan harus memiliki semangat kerja dalam melakukan pekerjaan sehingga tugas yang diberikan kepada karyawan dapat dilakukan dengan baik dan efektif. Semangat kerja karyawan yang tinggi dapat memberikan dampak positif Bagi perusahaan (Busro,2018:325). Terdapat kemungkinan disebabkan rendahnya semangat kerja karyawan pada CV. Indoraya Phone Cell Banyuwangi adalah seringnya keterlambatan karyawan. Karyawan sering kali datang ke tempat kerja tidak tepat waktu, kurang inisiatif dan tidak ada kreativitas dalam bekerja, dan adanya beberapa karyawan yang sering melanggar aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. dalam penelitian yang dilakukan Perwira (2020), bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa variabel salah satunya adalah kompensasi.

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas hasil pekerjaannya yang telah dilakukan dalam perusahaan. Menurut Kadarisman (Suwardi,dkk 2020) kompensasi adalah semua

pendapatan yang diterima oleh setiap individu atau karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai pengganti kontribusi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. pemberian kompensasi berpengaruh bagi karyawan maupun perusahaan terutama dalam meningkatkan semangat kerja (Rivai, 2014:541).

Pada karyawan CV. Indoraya Phone Cell Banyuwangi, karyawan mengeluh karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan seringkali dinilai kurang, karena beban kerja terlalu besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Perusahaan menerapkan Kompensasi yang diterima sesuai dengan penilaian kinerja dan penjualan karyawan. Dengan terjadinya hal tersebut yang dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan. selain kompensasi faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada perusahaan ini adalah kurangnya pelatihan kerja yang diberikan.

Pelatihan merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan bagi tenaga kerja operasional yang dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat (Larasati, 2018:110). Pelatihan diberikan kepada karyawan agar dapat lebih mahir dalam bidang pekerjaannya (Rivai, 2014:163). Karyawan CV. Indoraya Phone cell Banyuwangi dalam perbulan diwajibkan penjualan mencapai target. Terkadang masih ada karyawan yang belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. hal itu terjadi karenanya kurangnya pelatihan kerja bahkan terkadang pelatihan tidak dilakukan dalam perusahaan sehingga karyawan kurang memahami mengenai spesifikasi produk baru maupun lama yang dijual oleh perusahaan. selain kompensasi dan pelatihan kerja ada satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan CV. Indoraya Phone Cell Banyuwangi yaitu disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap atas kesadaran bagi seseorang untuk dapat patuh dan taat pada setiap peraturan yang berlaku didalam suatu perusahaan serta nilai norma sosial umum (Firma dkk, 2019). Disiplin kerja merupakan salah satu hal terpenting dalam hal terwujudnya misi perusahaan. tanpa adanya disiplin kerja pada karyawan, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat menghambat jalannya organisasi yang dibuat (Rivai, 2014:598). Disiplin kerja pada karyawan CV. Indoraya Phone Cell Banyuwangi dinilai kurang karena terdapat karyawan yang seringkali terlambat masuk kerja, hal ini terjadi karena merasa tidak memperoleh kepuasan sehingga dapat dikatakan karyawan malas dalam bekerja. Hal ini juga yang kemungkinan menyebabkan menurunnya semangat dalam bekerja karyawan.

LITERATURE REVIEW AND HYPOTHESES

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan melakukan pekerjaan secara giat yang memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap gairah kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja dapat diperkecil dan selanjutnya dapat meningkatkan semangat dan gairah untuk bekerja yang berarti diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang yang mampu meningkatkan untuk pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. semangat kerja juga dapat diartikan sebagai suatu suasana kerja yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kesungguhan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Busro, 2018:325).

Menurut Anoraga dalam (Busro, 2018:326), semangat kerja adalah “ suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos perunit dapat diperkecil ”. Sedangkan menurut Siswanto dalam (Busro, 2018:326), semangat kerja dapat diartikan sebagai “suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan”. Menurut Makmur dalam

(Busro, 2018:330), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja yaitu: Absensi, Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain, Kepuasan kerja, Kedisiplinan

2.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh setiap individu yang sesuai dengan hasil yang diberikan kepada perusahaan sebagai imbalan berupa fisik maupun nonfisik. Menurut Rivai (2014:541) “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung diberikan berupa upah, gaji, bonus, dan komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung diberikan berupa benefit, liburn, berbagai macam asuransi.

Kompensasi dapat mempengaruhi perusahaan untuk mencapai tujuan apabila jika dikelola dengan baik. Dengan kompensasi yang cukup atau balas jasa yang diberikan perusahaan layak dan adil, karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya melakukan pekerjaan dan pengabdian kepada perusahaan. apabila kompensasi yang diberikan dapat dikatakan rendah maka akan timbul rasa sukar dan dapat mengurangi kinerja karyawan. Indikator-indikator kompensasi antara lain (Hasibuan, 2013:118) : Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, Insentif yang sesuai dengan pengorbanan, Tunjangan yang sesuai dengan harapan, Fasilitas yang memadai.

Pelatihan

Pelatihan (*training*) merupakan proses pemberian wawasan atau pendidikan untuk mengembangkan kemampuan keahlian dan keterampilan karyawan dalam jangka pendek dengan menggunakan tahapan-tahapan yang teratur dan terorganisir (Larasati, 2018:110). Adapun pengertian pelatihan menurut Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2013 tentang ketenaga kerjaan, pelatihan kerja merupakan “ keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja paa tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan”.

Menurut Carrel dan Kumits dalam (Larasati, 2018:115) tujuan utama pelatihan dapat dibagi menjadi 5 yaitu: Untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi, Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten, Untuk membantu masalah operasional, Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi, Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.

Adapun Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2015:50), diantaranya: Pelatih yang berkualitas, Materi pelatihan, Metode pelatihan, Peserta, Menambah pengetahuan

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku dalam menghormati dan patuh terhadap peraturan perusahaan yang berlaku atas kesadaran dan kesedian individu (Rivai, 2014:599). Menurut Hasibuan (2013 :193), kedisiplinan merupakan kesadaran atau kesediaan dari diri seseorang pada semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin merupakan tindakan seseorang dalam mematuhi peraturan yang sesuai dengan yang telah ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan kondisi yang menunjukkan sikap menghargai terhadap peraturan perusahaan pada diri karyawan. dengan demikian apabila peraturan yang berlaku diperusahaan dilaksanakan dengan baik maka dapat menggambarkan kondisi disiplin yang baik. Sebaliknya apabila peraturan tersebut tidak dilakukan atau tidak dilaksanakan dengan baik maka karyawan memiliki disiplin yang buruk.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Indoraya *Phone Cell* Banyuwangi yang beralamat di Jl. Hos Cokroaminoto No.37, Cungking, Kecamatan Banyuwangi, Kabupaten Banyuwangi Jawa Timur. CV. Indoraya *Phone Cell* Banyuwangi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang retail handphone, yang memfokuskan memberikan pelayanan terbaik untuk customer. Jadi CV. Indoraya *Phone*

Cell Banyuwangi merupakan tempat yang tepat untuk dijadikan sebagai tempat penelitian karena memiliki karakteristik responden dan potensi terjadinya semangat kerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2016:126) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi adalah keseluruhan dari obyek tau subyek penelitian. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada CV. Indoraya *Phone Cell* Banyuwangi yang berjumlah 33 orang.

Dalam penentuan sampel peneliti menggunakan jenis Nonprobability Sampling. Sampling jenis ini tidak dipilih secara acak, akan tetapi semua anggota populasi diambil untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016:85). Maka populasi pada karyawan CV. Indoraya *Phone Cell* Banyuwangi yang berjumlah 33 orang layak diambil keseluruhannya untuk dijadikan sampel., sehingga sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada CV. Indoraya *Phone Cell* Banyuwangi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil hitung dari pengolahan data didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,592 > 2,04523$). Hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel kompensasi terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja. Yang artinya bahwa apabila kompensasi yang diberikan semakin tinggi, maka semangat kerja karyawan pada CV. Indoraya *Phone Cell* Banyuwangi akan meningkat. Jika kompensasi yang diberikan rendah, maka semangat kerja karyawan pada CV. Indoraya *Phone Cell* Banyuwangi akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis pertama (H1) yang diajukan dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sicillia, dkk (2020) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Dari hasil penelitian ini juga dapat mendukung pendapat mengenai kompensasi bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan naik turunnya semangat kerja pada karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil hitung dari pengolahan data didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,170 > 2,04523$). Hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel pelatihan terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja pada CV. Indoraya *Phone Cell* Banyuwangi. Yang artinya bahwa apabila karyawan mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja dan kemampuannya, maka keahlian karyawan akan meningkat, sehingga dapat berdampak pada semangat kerja karyawan CV. Indoraya *Phone Cell* Banyuwangi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis dua (H2) yang diajukan dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tony, dkk (2019) yang mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini diperkuat oleh teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Larasati, 2018:112) bahwa dalam mengukur tingkat pelatihan dapat dilihat dengan cara mempertinngi moral yang artinya kemampuan seseorang terhadap suatu tugas bertambah maka kepercayaan diri pada karyawan semakin meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil hitung dari pengolahan data didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,369 > 2,04523$). Hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja pada CV. Indoraya Phone Cell Banyuwangi. Yang artinya bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka Semangat kerja karyawan meningkat, sebaliknya apabila Disiplin kerja menurun maka Semangat karyawan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis tiga (H3) yang diajukan dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufri, dkk (2019) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F didapatkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan dibuktikan dari hasil hitung $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53,397 > 2,93$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kesimpulan yang didapat bahwa ketiga variabel independen yaitu kompensasi (X1), pelatihan (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada CV. Indoraya Phone Cell Banyuwangi.

KESIMPULAN

Untuk variabel kompensasi (X1) didapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,592 > 2,04523$). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y). Untuk variabel pelatihan (X2) didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,170 > 2,04523$). Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y). Untuk variabel disiplin kerja (X3) didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($3,369 > 2,04523$). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y).

CV. Indoraya Phone Cell Banyuwangi, diharapkan dapat melaksanakan aktivitas pelatihan secara konsisten dan memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan khususnya karyawan yang membutuhkan materi sesuai dengan posisinya masing-masing. Sehingga hal ini berdampak dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Untuk CV. Indoraya Phone Cell Banyuwangi, hendaknya memperhatikan terkait disiplin kerja pada karyawan. hal tersebut bertujuan agar menciptakan semangat kerja yang tinggi, karena disiplin kerja merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Donok M Pakpahan, 2017. "Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Asuransi Sinarmas Cabang Medan". Jurnal JOM Fekon. Vol.4 No.1.
- Dr. Muhammad Busro. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group. Cetakan ke-2 edisi pertama.
- Edy sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Elso Susanti, et al. 2018. "Pengaruh Komitmen Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Dosen UMSB". Jurnal Menara Ilmu. Vol. XII No. 10.
- Firna Amelia Mosa Basa, et al. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan". Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Iwan Perwira, 2020. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cinema XX". Jurnal Ilmiah Ecosystem. Volume 20 nomor 1.

- Jufri, et al. (2020). “pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai dinas kesehatan”. Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi – Volume 5 Nomor 1
- Mangkunegara, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Ni luh Sri Wildani, 2018. “Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort”. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha. Volume 10 N0. 1.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Kencana Prenada Media.
- Prof.H.Imam Ghozali. 2018. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9”.
- Rivai. 2014. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. Cetakan ke-6 edisi ketiga.
- Sicillia et al. 2018. “pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangatbkerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara,TBK”. Jurnal Administrasi Bisnis
- Suwardi, et al. 2020. “Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Biro Keuangan Dan Umum”. Jurnal Mabiska. Vol. 5 Nomor 2.
- Sri Iarasati, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sleman: CV Budi Utama.
- Tony, et al. (2019). “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kementrian Ketenagakerjaan RI Area Jakarta Dan Bekasi”. Ekobisman. Vol 4 No. 1
- Yosep Satrio Wicaksono, 2017. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan”. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol.3 No.1.