

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA CV. LEO SILVER BATUYANG GIANYAR

I Gede Arya Putra Dharmawan<sup>1</sup>  
I Nyoman Sudharma<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: gede\_aryaputra@yahoo.com / telp: +6281805334808  
Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan CV. Leo Silver Batuyang Gianyar. Semangat kerja merupakan sikap mental dari individu maupun kelompok yang mampu mendorong mereka untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas agar memperkecil kekeliruan yang ada. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan kepemimpinan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan. Kompensasi finansial menjadi variabel yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan karena berdasarkan perhitungan *Standardized Coefficients Beta* memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 0,428 dibandingkan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik.

**Kata kunci:** *kepemimpinan, kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan semangat kerja karyawan*

## ABSTRACT

This research is done intent to know leadership role, financial compensation and physical work condition to is ardour employee job CV. Leo Silver Batuyang Gianyar. Job spirit constitute mental attitude of individual and also group who can push their to collaborate deep solve that task minimizes keliruan aught. There is linear regression even bifilar tech analisis data that is utilized in this research. analisis's result points out leadership, financial compensation and influential physical work condition simultan and partial to is ardour employee job. Financial compensation becomes influential variable dominant to is ardour employee job because base count *Standardized Coefficients is Beta* having supreme point which is as big as 0,428 than variable leadership and physical work conditions.

**Keywords:** leadership, financial compensation, physical work condition and job spirit fires an employee

## PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis pada sektor pariwisata mendorong perusahaan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi persaingan. Bali merupakan kawasan pariwisata di Indonesia yang saat ini mampu menampung jumlah arus wisatawan yang terus bertambah dari waktu ke waktu. Bali memiliki beragam kerajinan yang terkenal sampai kemancanegara, salah satu kerajinannya adalah kerajinan perak. Perkembangan bisnis kerajinan perak yang semakin pesat ini mengakibatkan persaingan antar perusahaan semakin ketat, dan menjadi persaingan dalam bidang ekonomi. Ketika suatu perusahaan mengalami kesuksesan atau peningkatan, maka sumber daya manusia mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting, dimana karyawan merupakan produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan (Harrison dan Lee, 2007; Bechtold, 2011).

Salah satu perusahaan di Bali yang bergerak di bidang pengerajin perak adalah CV. Leo Silver yang berlokasi di Jalan Batuyang Gianyar. Dalam usaha meningkatkan semangat kerja karyawan CV. Leo Silver hendaknya harus lebih memperhatikan masalah kepemimpinan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik yang menjadi pengaruh besar dalam mewujudkan semangat kerja karyawan yang baik.

Adanya semangat kerja maka pekerjaan akan menjadi lebih cepat diselesaikan, absensi akan dapat diperkecil. Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja, maka perusahaan itu akan memperoleh banyak keuntungan dan kemudahan jalan untuk mencapai tujuannya (Nurtjahjanti, 2010 ; Petrescu, 2008). Kiat-kiat yang harus dilakukan perusahaan agar meningkatnya

semangat kerja yaitu dengan cara memberikan gaji yang cukup, penciptaan suasana santai, memperhatikan harga diri karyawan, memberikan posisi yang tepat kepada karyawan, memberikan kesempatan untuk maju, memberikan insentif yang terarah (Nitisemito, 2008:167).

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu hubungan yang harmonis antar pimpinan dan bawahan. Peran pemimpin sangatlah penting dalam mengelola dan memelihara karyawan karena faktor kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang berperan dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan semangat kerja baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi Majorsy (2007), Kinjerski dan Skrypnek (2006). kepemimpinan merupakan salah satu unsur utama karena pimpinan merupakan sumber daya kunci dalam suatu organisasi, maka dari itu seorang pemimpin harus memperlakukan karyawannya secara layak dan adil sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan sehingga dapat menimbulkan suatu semangat kerja McKnight *et al.* (2001).

Indikator kompensasi finansial juga mempengaruhi semangat kerja karyawan karena kompensasi finansial merupakan pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2006:118). apabila suatu perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya semangat kerja karyawan pun akan semakin tinggi, dengan demikian jelas bahwa pemberian kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan

akan tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan (Rachmawati, 2008 ; Johan, 2005).

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja menyangkut hubungan kerja antar rekan kerja atau kondisi fisik lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik apabila mampu mendukung efektifitas tugas pekerjaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan Karstoro (2008). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakan untuk meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan (Nitisemito, 2000:183). Di dalam menciptakan lingkungan kerja fisik agar dapat meningkatkan aktivitas organisasi, maka diperlukan pengaturan lingkungan kerja fisik seperti : ruangan, penerangan, keadaan udara, warna, kebisingan, kebersihan, dan keamanan (Sedarmayanti, 2001:21). Oleh karena itu lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitiannya sebagai berikut.

- 1) Apakah kepemimpinan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan CV. Leo Silver Batuyang Gianyar?

- 2) Apakah kepemimpinan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan CV. Leo Silver Batuyang Gianyar?
- 3) Variabel manakah diantara kepemimpinan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan CV. Leo Silver Batuyang Gianyar?

Hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu.

- 1) Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Leo Silver Batuyang Gianyar.
- 2) Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Leo Silver Batuyang Gianyar.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dalam bentuk asosiatif, dimana penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja. Lokasi penelitian ini CV. Leo Silver yang terletak di Jalan Batuyang No.99x, Desa Batubulan, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 102 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang dilakukan melalui wawancara, observasi dan menggunakan kuesioner. Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen-dokumen yang sudah ada di dalam perusahaan.

Metode sensus adalah metode yang dipakai dalam penelitian ini untuk penentuan sampel. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjawab pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik) berpengaruh secara simultan, parsial dan dominan terhadap variabel terikat (semangat kerja karyawan).

Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reabilitas. Dari hasil uji validitas dan reabilitas pada penelitian ini hasilnya dapat dinyatakan valid karena koefisien korelasinya lebih besar dari 0,30 dan dapat dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1) Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat dilihat hasil analisis regresi pada tabel berikut.

**Tabel**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	<i>Undstandartized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kepemimpinan	0,413	0,070	0,386	5,902	0,000
Kompensasi finansial	0,457	0,075	0,428	6,116	0,000
Lingkungan Kerja fisik	0,198	0,067	0,189	2,968	0,004
Constanta	= 0,972				
R	= 0,899				
R Square	= 0,808				
Adjusted RSquare	= 0,802				
F <sub>hitung</sub>	= 137,573				
Sig. F <sub>hitung</sub>	= 0,000				

Sumber: Data Diolah, 2013

## 2) Analisis pengaruh variabel secara simultan

Dari hasil pengujian uji F, maka diketahui nilai  $F_{hitung} = 137,573$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,70$ , berarti  $H_0$  ditolak. Maka dari itu disimpulkan bahwa kepemimpinan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Leo Silver Batuyang Gianyar. Nilai R Square diperoleh sebesar 0,808, menunjukkan bahwa 80,8 persen variasi semangat kerja secara bersama dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik. Sisanya 19,2 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Diketahui Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan dengan koefisien 0,386, artinya kepemimpinan yang dilakukan sudah baik. Kompensasi finansial juga berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan dengan koefisien 0,428, hal ini berarti kompensasi finansial yang diberikan juga sudah baik, demikian pula lingkungan kerja fisik menunjukkan pengaruh yang positif terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai koefisien 0,189, yang mengidentifikasikan lingkungan kerja fisik yang dimiliki perusahaan sudah baik. Karena ketiga variabel menunjukkan tingkat yang baik, sehingga semangat kerja karyawan juga meningkat.

### 3) Analisis pengaruh variabel secara parsial

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Dari hasil uji menyatakan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 5,902$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,658$ . Maka disimpulkan, kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Kepemimpinan adalah cara pimpinan mempengaruhi perilaku bawahan agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2006:170). Wadji (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Adapun indikator yang mempengaruhi hasil uji yaitu ketegasan pemimpin dalam mengambil suatu keputusan, pemimpin mampu menghadapi masalah, pemimpin mengutamakan kesejahteraan karyawan, pemimpin mau menerima masukan dari karyawan dan pemimpin mau memotivasi karyawan dalam bekerja.

#### 2. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Dari hasil uji menyatakan bahwa kompensasi finansial ( $X_2$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 6,116$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,658$ . Maka disimpulkan, kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Kompensasi adalah balas jasa yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno, 2010:187). Sukmawati (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa



terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi finansial terhadap semangat kerja karyawan. Adapun indikator yang mempengaruhi hasil uji yaitu gaji pokok yang diberikan sesuai masa kerja, bonus yang diberikan mampu memotivasi karyawan, kelayakan tunjangan makan, insentif yang diberikan tepat waktu serta upah yang diberikan perusahaan memenuhi kebutuhan minimal karyawan.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Dari hasil uji menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 2,968$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,658$ . Maka disimpulkan, lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan (Nitisemito, 2000:183). Wahyuni (2005) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan. Adapun indikator yang mempengaruhi hasil uji yaitu penataan ruangan kerja, kebersihan ruang kerja, tingkat kebisingan dalam ruang kerja, sirkulasi udara dalam ruang kerja dan keamanan tempat kerja.

#### 4) Uji pengaruh dominan variabel bebas terhadap variabel terikat

Perhitungan analisis *standardized coefficients beta* diketahui bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,386, variabel kompensasi finansial ( $X_2$ ) sebesar 0,428 dan variabel lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) sebesar 0,189. Jadi dalam penelitian ini kompensasi finansial berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan bila dibandingkan dengan kedua variabel bebas lainnya.

### SIMPULAN DAN SARAN

#### Simpulan

- 1) Secara simultan kepemimpinan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Leo Silver Batuyang Gianyar berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 80,8 persen dan 19,2 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.
- 2) Secara parsial kepemimpinan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Leo Silver Batuyang Gianyar.
- 3) Kompensasi Finansial adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Leo Silver Batuyang Gianyar dengan nilai *standardized coefficient beta absolut* tertinggi sebesar 0,428 diantara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik.

**Saran**

- 1) Sebaiknya pemimpin CV. Leo Silver Batuyang Gianyar diharapkan lebih tegas dalam mengambil suatu keputusan, lebih bisa dalam menghadapi permasalahan, lebih baik lagi dalam melaksanakan fungsi pengawasan dan lebih meningkatkan kesejahteraan karyawannya.
- 2) Kompensasi finansial merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan dalam penelitian ini, namun untuk lebih meningkatkan kompensasi finansial maka sebaiknya gaji pokok diberikan sesuai dengan masa kerja karyawan, memberikan kompensasi finansial tepat pada waktu dan memberikan tunjangan makan yang dapat memenuhi kebutuhan gizi karyawan.
- 3) Sebaiknya dilakukan penataan tempat dan tata ruang kerja agar ruang gerak karyawan dalam bekerja lebih leluasa, ventilasi lebih banyak sehingga sirkulasi udara lebih baik dan karyawan merasa nyaman dalam bekerja serta kebersihan ruang kerja lebih dijaga agar selalu bersih dan nyaman dalam pelaksanaan lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar.

## REFERENSI

- Bechtold, Mark. 2011. Improving Worker Morale Through the Use of Appreciative Inquiry. *Journal Industrial and Commercial Training*, 43(1): pp:25-30.
- Berg, Deanna H. 1995. The Power of a Playful Spirit at Work. *Journal for Quality and Participation*, 18(4): pp:32-38.
- Danish, Rizwan Qaiser dan Ali Usman. 2010. Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(2): pp:159-167.
- Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Sumber daya manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Johan, Kistolani. 2005. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera di Bandar Lampung. *Jurnal Sains dan Inovasi*, 1(1): h:18-22.
- Karstoro, Morgan. 2008. Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada PO Rosalia Indah. *Skripsi Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Surakarta*.
- Kinjerski, Val dan Berna J. Skrypnek. 2006. Creating Organizational Condition that Foster Employee Spirit at Work. *Leadership & Organization Development Journal*. 27(4): pp:280-295.
- Linz, Susan J, Linda K.Good, dan Patricia Huddleston. 2006. Worker Morale in Rusia: An Exploratory Study. *Journal of Managerial Psychology*. 21(5): pp:415-437.
- Majorsy, Ursa. 2007. Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Psikologi*, 1(1): h:63-74.
- Maryanto, Wajdi M. Farid. 2009. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Anggota Badan Perwakilan Desa (BPD) di Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(7): h:8-18.
- McKnight, D. Harrison, Sohel Ahmad dan Roger G. Schroeder. 2001. When Do Feedback, Incentive Control and Autonomy Improve Morale? The Importance of Employee Management Relationship Closeness. *Journal of Managerial Issues*, 13(4): pp: 466-482.

- Mente, La. 2010. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Kecamatan Kabupaten Takalar. *Jurnal Economic Recources*, 11(30): h:51-62.
- Metcalf, Beverly Alimo, John Alban Metcalfe dan Margaret Bradley. 2008. The Impact of Engaging Leadership on Performance, Attitudes to Work and Wellbeing at Work. *Journal of Health Organization and Management*, 22(6): pp:586-598.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kesembilan. Edisi ke Empat. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Nurtjahjanti, Harlina. 2010. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi dan Semangat Kerja Pada Karyawan Operasional PT. KAI (Persero) Purwekerto. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2): h:97-101.
- Petrescu, Alina Ileana dan Rob Simmons. 2008. Human Resource Management Practices and Workers' Job Satisfaction. *International Journal of Manpower*, 29(7): pp:651-667.
- Rachmawati. 2008. Pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bagian Kerumahtanggaan dan Umum PT. Kereta Api (PERSERO) Daop 2 Bandung. *Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan, Bandung*.
- Sanjaya, I Gusti Ngurah dan Ni Ketut Lasmini. 2007. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Penempatan, dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja dan Kegairahan Kerja Pegawai di Politeknik Negeri Bali. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 3,(3): h:162-172.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Soelehan, Aan dan Iswandi Sukartaatmadja. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Warga SMP Perintis, Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok. *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, 9(1): h:61-69.
- Soriano, Domingo Ribeiro dan Jose Manuel Comeche Martinez. 2007. Transmitting the Entrepreneurial Spirit to The Work Team in SMEs: The Importance of Leadership. *Journal Management Decision*, 45(7): pp:1102-1122.

Sukmawati, Ferina. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPms III Terminal Transit Utama Balongan Indramayu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(3): h:175-194.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Wahyuni. 2005. Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang. *Jurnal Manajemen*. 15(3): h:6-12.