

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN (WARALABA) GAMA RESTO DAN STEAK GERAJ PURWOKERTO

Oleh:

Diana Rahmawati*, Sudarmi*

Abstract

The aims of this research are: first, to examine the effect of compensation, leadership, and job environment on employees job performance. Second, to examine which variable has the greatest effect on employees job performance at Rumah Makan Gama Gerai Purwokerto.

There are two main findings: first, compensation, leadership, and job environment have a significant effect on employees job performance. This was proved through the value of computed $-F(32,2626) > F_{table}(2.7694)$ and the value of computed $-t$ of compensation variable (t_{x1}) 4.2423,, leadership variable (t_{x2}) 2.6262, in the other word t_{x1} , t_{x2} , t_{x3} are greater than t_{table} . So the first hypothesis was supported.

Second, the elasticity test showed that value of compensation (E_1) was 0.3803; elasticity of leadership (E_2) was 0.2315 and elasticity of job environment (E_3) was 0.2673. So, the variable that has the greatest effect on employees job performance was compensation variable. In the other word the compensation has been suitable with employees want and it will increase their job performance.

As implication, Rumah Makan Gama Gerai Purwokerto has to pay more attention and try to increase employees job performance by having evaluation on the three variable. It must be done as whether in total or in partial they have significant effect on employees job performance.

Keywords: Job Performance; Compensation.

I. PENDAHULUAN

Tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien apabila karyawan mempunyai prestasi kerja yang baik serta semangat kerja yang tinggi. Karyawan dituntut memiliki kemampuan, keahlian dan ketrampilan dalam menjalankan tugasnya. Di samping itu, perusahaan juga dituntut untuk dapat memberikan balas jasa terhadap semua yang telah diberikan oleh karyawan. Pada penggunaan sumber daya manusia di dalam menjalankan operasional perusahaan, pihak manajemen harus bisa memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentu akan menimbulkan kesenangan kerja yang dapat menumbuhkan semangat kerja. Semangat kerja merupakan aspek kejiwaan yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam usaha meningkatkan hasil kerja.

*Dosen Fakultas Ekonomi UNSOED

Faktor-faktor yang dapat menumbuhkan semangat kerja adalah faktor finansial yang diterimanya, lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan dan faktor kepemimpinan. Faktor finansial merupakan faktor yang berhu-bungan dengan kesejahteraan karyawan yang meliputi gaji, macam-macam tunjangan, kompensasi, fasilitas-fasilitas yang diberikan (Eggi Gilkar, 1996), misalnya pemberian cuti hamil, jaminan kesehatan dan lain sebagainya. Peranan pimpinan juga sangat penting untuk diperhitungkan dalam rangka terciptanya semangat kerja yang diharapkan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, diperlukan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan.

Sedangkan lingkungan kerja adalah yang berkaitan dengan masalah kondisi fisik kerja yang meliputi: tata letak, jenis pekerjaan, waktu kerja, waktu istirahat serta kondisi non-fisik yang meliputi hubungan atasan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan (As'ad, 2000). Oleh karena itu dalam usaha meningkatkan semangat kerja karyawan, faktor-faktor tersebut harus diperhatikan.

Rumah Makan (Waralaba) Gama Ayam Goreng Resto dan Steak yang beralamat di Jalan Prof. H.R. Bunyamin 123, merupakan salah satu rumah makan yang ada di Purwokerto. Banyaknya rumah makan yang memberikan pelbagai keunggulan mengakibatkan timbulnya persaingan.

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai rumah makan, pelayanan bagi konsumen diperlukan sumber daya manusia yang profesional untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi. Agar semangat kerja karyawan meningkat perlu diterapkan pemberian kompensasi yang sesuai, hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan dan keadaan lingkungan kerja yang mendukung. Jika semua faktor tersebut dapat terpenuhi dengan baik, maka karyawan akan merasa puas dan berusaha meningkatkan semangat kerjanya. Hal ini akan berakibat para konsumen merasa puas dengan pelayanan Rumah Makan (Waralaba) Gama Resto dan Steak, sehingga tujuan rumah makan dalam memberikan pelayanan akan tercapai.

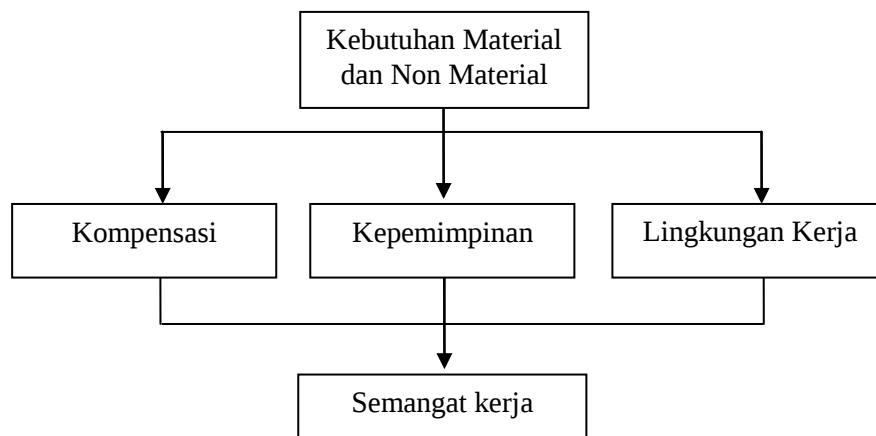
Dari uraian tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Rumah Makan (Waralaba) Gama Ayam Goreng Resto dan Steak Gerai Purwokerto.
2. Dari ketiga variabel tersebut, manakah yang paling besar pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan pada Rumah Makan (Waralaba) Gama Resto dan Steak Gerai Purwokerto.

II. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

A. Kerangka Pemikiran

Semangat kerja muncul apabila dalam diri karyawan tersebut ada kepuasan terhadap pemenuhan kebutuhan karyawan, baik itu kebutuhan material antara lain kompensasi maupun kebutuhan non-material yang terdiri dari kepemimpinan dan lingkungan kerja. Jika kebutuhan material maupun non-material karyawan dapat terpenuhi dengan baik, maka akan berpengaruh pada peningkatan semangat kerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

B. Hipotesis

1. Kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Rumah Makan (Waralaba) Gama Ayam Goreng Resto dan Steak.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap semangat kerja karyawan Rumah Makan (Waralaba) Gama Ayam Goreng Resto dan Steak.

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Analisis regresi linier berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dilakukan digunakan analisis linier berganda dengan bantuan *software SPSS for windows* diperoleh hasil seperti pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil perhitungan regresi linier berganda

Variabel	Koefisien regresi	t_{hitung}	t_{tabel}
Kompensasi	0,3214	4,2423	2,0032
Kepemimpinan	0,1950	2,6262	2,0032
Lingkungan kerja	0,2080	3,0211	2,0032

Dari tabel 1 di atas dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda berikut:

$$Y = 2,9538 + 0,3214X_1 + 0,1950X_2 + 0,2080X_3$$

Konstanta bernilai 2,9538, artinya semangat kerja akan bernilai positif apabila variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja konstan. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,3214. Artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja, atau dapat dikatakan apabila tanggapan

karyawan terhadap kompensasi naik satu satuan, maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 32,14 persen dengan menganggap faktor lain tetap.

Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,1950. Artinya variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja, atau dapat dikatakan apabila tanggapan karyawan terhadap kepemimpinan naik satu satuan, maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 19,50 persen dengan menganggap faktor lain tetap.

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,2080. Artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif kerja terhadap semangat kerja, atau dapat dikatakan apabila tanggapan karyawan terhadap lingkungan kerja naik sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 20,80 persen dengan menganggap faktor lain tetap.

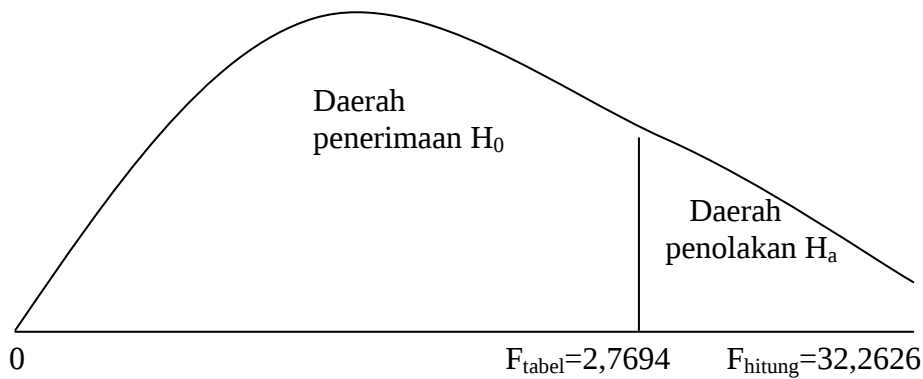
Dari persamaan regresi tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,6335. Hal ini berarti semangat kerja pada Rumah Makan (Waralaba) Gama Ayam Goreng Resto dan Steak Purwokerto sebesar 63,35 persen dipengaruhi oleh variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan 36,65 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti, misalnya masa kerja, di mana masa kerja seorang karyawan akan mempengaruhi semangat kerja. Karyawan dengan masa kerja lebih dari satu tahun akan berbeda dengan karyawan dengan masa kerja baru beberapa bulan. Karyawan dengan masa kerja baru beberapa bulan akan terlihat sangat bersemangat dalam bekerja. Sedangkan untuk karyawan dengan masa kerja lebih dari satu tahun akan terlihat biasa saja atau cenderung lamban. Hal ini dapat disebabkan oleh rasa jenuh pada diri karyawan tersebut. Selain itu adalah pemahaman karyawan dalam menerima tugas, pekerjaan seorang karyawan akan terhambat apabila ia tidak mengerti dan paham apa yang harus mereka kerjakan.

B. Pengujian hipotesis

1. Pengujian hipotesis 1

a. Pengujian secara keseluruhan

Untuk menguji secara keseluruhan variabel kompensasi kepemimpinan dan lingkungan kerja digunakan uji F. Dari penghitungan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 32,2626. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 persen ($\alpha=0,05$) dan derajat kebebasan $(k-1)$ $(n-k)$ diperoleh F_{tabel} sebesar 2,7694, jadi $F_{hitung} (32,2626) > F_{tabel} (2,7694)$, sehingga H_0 ditolak. Penolakan H_0 ini berarti terdapat pengaruh yang berarti dari variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Adapun gambar penolakan H_0 dari uji F dapat dilihat pada gambar 2.

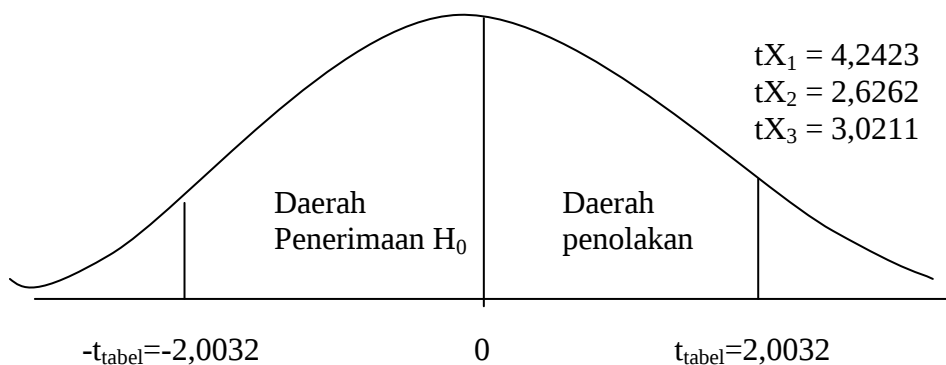


Gambar 2. Kurva normal uji F

b. Pengujian secara parsial dengan uji t

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 persen ($\alpha=0,05$) dan derajat kebebasan ($n-k-1$) diperoleh t_{tabel} sebesar 2,0032, sedangkan hasil perhitungan yang dilakukan menghasilkan t_{hitung} variabel kompensasi (tX_1) sebesar 4,2423. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,2423 > 2,0032$), sehingga secara parsial variabel kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja (Y).

Nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan (tX_2) sebesar 2,6262. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,6262 > 2,0032$), sehingga secara parsial variabel kepemimpinan (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja (Y). Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (tX_3) sebesar 3,0211. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,0211 > 2,0032$), sehingga secara parsial variabel lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja (Y). Adapun kurva penolakan H_0 dari uji t dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Kurva normal uji t

Berdasarkan perhitungan uji F maupun uji t dapat disimpulkan bahwa baik secara bersama-sama maupun secara parsial, variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja, sehingga hipotesis pertama diterima.

2. Pengujian hipotesis 2

Untuk menguji variabel yang mempunyai pengaruh paling besar di antara kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja digunakan perhitungan elastisitas koefisien regresi. Hasil penghitungan elastisitas diperoleh nilai elastisitas koefisien regresi variabel kompensasi E_1 sebesar 0,3803. Artinya peningkatan variabel kompensasi sebesar satu tahun akan mengakibatkan peningkatan semangat kerja sebesar 38,03 persen.

Nilai elastisitas koefisien regresi variabel kepemimpinan E_2 sebesar 0,2315. Artinya peningkatan variabel kepemimpinan satu persen akan mengakibatkan peningkatan semangat kerja sebesar 23,15 persen. Nilai elastisitas koefisien regresi variabel lingkungan kerja E_3 sebesar 0,2673. Artinya peningkatan variabel lingkungan kerja satu persen akan mengakibatkan peningkatan semangat kerja sebesar 26,73 persen.

Dari ketiga nilai elastisitas tersebut nilai elastisitas variabel kompensasi paling besar ($E_1 > E_2$ dan E_3), artinya variabel kompensasi lebih menentukan semangat kerja dibanding dengan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja, sehingga hipotesis kedua diterima. Kompensasi mempunyai pengaruh paling besar terhadap semangat kerja karena pemberian kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan merasa terjamin kesejahteraannya. Karena itu karyawan akan meningkatkan kemampuan, keahliannya dalam menerima tugas dan tanggung jawab, sehingga kualitas karyawan akan lebih baik dan akan meningkatkan semangat kerja pada diri para karyawan.

IV. Kesimpulan dan Implikasi

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang rata-rata mengatakan setuju, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan pada Rumah Makan (Waralaba) Gama Ayam Goreng Resto dan Steak Purwokerto sudah berjalan baik.
2. Variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang berarti secara bersama-sama terhadap semangat kerja. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan uji F, di mana diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yang artinya terdapat pengaruh yang berarti dari variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Berdasarkan perhitungan uji t, di mana diperoleh t_{tabel} lebih kecil daripada t_{hitung} masing-masing variabel. Berdasarkan perhitungan uji F maupun uji t dapat disimpulkan bahwa naik secara parsial, variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang berarti terhadap semangat kerja, sehingga hipotesis pertama diterima.
3. Nilai elastisitas koefisien regresi variabel kompensasi E_1 sebesar 0,3803, nilai elastisitas koefisien regresi variabel kepemimpinan E_2 sebesar 0,2315 dan nilai elastisitas koefisien regresi variabel lingkungan kerja E_3 sebesar 0,2673. Dari ketiga nilai elastisitas tersebut, nilai elastisitas variabel kompensasi paling besar. ($E_1 > E_2$ dan E_3) artinya variabel kompensasi lebih menentukan semangat kerja dibanding dengan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja, sehingga hipotesis kedua diterima.

B. Implikasi

1. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, pihak manajemen Rumah Makan (Waralaba) Gama Ayam Goreng Resto dan Steak Purwokerto sebaiknya senantiasa memperhatikan pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan harapan karyawan, meningkatkan hubungan serta komunikasi antara pimpinan dengan karyawan agar pekerjaan dapat berjalan lancar sesuai dengan harapan kedua belah pihak, karena pimpinan yang mengerti akan kebutuhan dan kemauan seorang karyawan dapat menumbuhkan rasa semangat kerja dalam diri karyawan serta memperhatikan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan dapat mendukung pekerjaan para karyawan, misalnya dengan membenahi kembali tata ruang tempat kerja, menambah penerangan untuk beberapa rumah makan. Hal tersebut hendaknya dilakukan secara bersama-sama agar semangat kerja dapat meningkat dengan lebih maksimal, sehingga tujuan yang telah ditetapkan pihak manajemen dapat dicapai.
2. Pihak manajemen Rumah Makan (Waralaba) Gama Ayam Goreng Resto dan Steak Purwokerto sebaiknya lebih memperhatikan pemberian kompensasi dibandingkan dengan faktor lain. Hal ini karena faktor kompensasi merupakan sesuatu yang langsung dirasakan karyawan yang pada akhirnya sangat berdampak terhadap semangat kerja mereka. Pemberian kompensasi dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, hal ini dapat menjadi pemacu bagi karyawan lain untuk dapat lebih meningkatkan semangat kerja. Penghargaan yang diberikan tidak hanya berupa materi atau bentuk uang, tetapi juga dapat dalam bentuk non-materi, yaitu berupa sanjungan, pujian terhadap karyawan yang bersangkutan, memberikan kompensasi yang tepat dan dapat membantu taraf hidup karyawan serta memberikan jaminan keselamatan terhadap pekerjaan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Rasyid H, 1994, *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran, Bandung.
- Algifari, 2000, *Analisis Regresi- Teori dan Solusi*, Edisi 2, BPFE, Jakarta.
- Azwar S, 1997, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Eggi Gilkar, 1996, *Faktor Finansial dan Kondisi Fisik Kerja dalam Sumbangannya terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penggajian pada PT Albasi Parahyangan*, Ciamis.
- Fadjar Soelisdianto, 2004, *Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Banyumas*.
- Flippo, Edwin B, 1996, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta.
- Gujarati, Damodar, 2000, *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta.

Indriantoro, Nur Dan Bambang Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis Akuntansi dan Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.

Kossen, Stan, 1993, *Aspek Manusiawi dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta.

Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Nitisemito, Alex S, 1996, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta Timur.

Pindyk and Rubinfeld, 1976, *Econometric Model and Economic Forecasts*, Mc.Graw-Hill Kogakhusa Ltd, Japan.