

PENGARUH KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI NUSANTARA SEJAHTERA

Nahda Yanti^{1*}, Agung Widhi Kurniawan²,
Tenri S. P. Dipoatmodjo³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Authors' contributions

This work was carried out in collaboration among all authors.
All authors read and approved the final manuscript.

Original Research Article

Published: 29/SEP/2024

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mandiri Nusantara Sejahtera Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan merupakan penelitian populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Pada PT. Mandiri Nusantara Sejahtera Makassar. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana dan mendapatkan hasil yaitu: Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi linear sederhana menunjukkan variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mandiri Nusantara Sejahtera Makassar.

Kata kunci: kompensasi, semangat kerja, manajemen sumber daya manusia, kuantitatif

ABSTRAK

The influence of employee compensation on employee morale at PT Mandiri Nusantara Sejahtera". This research is to determine the effect of compensation on employee morale at PT. Mandiri Nusantara Sejahtera Makassar. This research is quantitative research with a descriptive approach and is population

research. The sample in this study was all employees at PT. Mandiri Nusantara Sejahtera Makassar. The hypothesis test in this study used a simple linear regression test and obtained the results, namely: Based on the results of the hypothesis test using a simple linear regression analysis test, it shows that the compensation variable partially influences employee morale at PT. Mandiri Nusantara Sejahtera Makassar.

Keywords: compensation, employee morale, human resource management, quantitative

1. PENDAHULUAN

Semangat kerja karyawan merupakan aspek kritis yang sangat penting bagi keberhasilan PT. Mandiri Nusantara Sejahtera dalam mencapai tujuan bisnisnya. Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, dedikasi, dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan perusahaan.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kompensasi yang mereka terima. Segala sesuatu yang diterima karyawan

*Corresponding author: Email: nahdayanti18@gmail.com

Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship (SAINS), Vol. 2, No. 3, 2024.

balas jasa atas kontribusinya terhadap Perusahaan atau organisasi. Menurut Rahmat (2017:110), Pengertian Kompensasi adalah segala jenis penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara adil dan layak atas karya- karya mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan”.

Sistem kompensasi karyawan di PT. Mandiri Nusantara Sejahtera menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan semangat kerja para karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif sangat penting bagi karyawan, karena mereka mengharapkan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab yang mereka emban. Jika sistem kompensasi dianggap kurang transparan atau tidak sesuai dengan kinerja individu, hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan secara negatif.

Dalam konteks ini, perusahaan juga harus mempertimbangkan adanya variasi dalam kebutuhan dan motivasi karyawan yang berbeda. Beberapa karyawan mungkin lebih terpengaruh oleh kompensasi Finansial, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, sementara yang lain mungkin lebih memprioritaskan kesempatan untuk pengembangan karier, pelatihan, atau manfaat Non Finansial lainnya.

Pengelolaan sistem kompensasi yang efektif menjadi tantangan bagi PT. Mandiri Nusantara Sejahtera dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, pemahaman yang baik tentang persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi saat ini, serta identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, menjadi krusial. Dengan pemahaman tersebut, PT. Mandiri Nusantara Sejahtera dapat mengembangkan strategi dan kebijakan kompensasi yang lebih baik untuk meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan.

Namun, walaupun ada penelitian yang relevan, belum ada penelitian khusus yang secara menyeluruh menyelidiki pengaruh kompensasi karyawan terhadap

semangat kerja di PT. Mandiri Nusantara Sejahtera. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan melakukan penelitian kuantitatif. Penelitian ini akan berfokus pada mengetahui hubungan antara kompensasi karyawan dan tingkat semangat kerja mereka di PT. Mandiri Nusantara Sejahtera, dengan harapan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sistem kompensasi yang ada, serta memberikan rekomendasi untuk memperbaiki atau meningkatkan sistem tersebut. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini akan membantu PT. Mandiri Nusantara Sejahtera meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan bisnis dan memperkuat pos isi perusahaan di pasar industri yang kompetitif.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Kurniawan (2016:18), merupakan penelitian yang terstruktur dan menguantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 31 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari karyawan PT. Mandiri Nusantara Sejahtera yaitu sebanyak 31 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai variabel penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Terdapat empat alternatif jawaban dalam skala Likert yang digunakan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana. Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel

dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Kompensasi (X) dengan variabel terikat semangat Kerja (Y). Penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for Social Studies*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis Deskriptif

PT. Mandiri Nusantara Sejahtera bergerak di Bidang Bongkar muat barang dari sisi kapal dengan menggunakan *crane* dan sling kapal ke darat terdekat di tepi kapal yang lazim disebut dermaga, kemudian dari dermaga dengan menggunakan lori, forklif dimasukkan dan ditata ke dalam Gudang dengan Rapi.

3.2 Hasil Analisis T-Hitung

Berdasarkan hasil perhitungan uji T, diketahui bahwa nilai *sig* variabel kompensasi (X1) $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $0.804 > 2.045$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya kompensasi secara parsial mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Mandiri Nusantara Sejahtera.

Tabel 1. Uji Parsial (Uji T)

Model	B	Std. Error	Unstd.	Std.	t	Sig.
			Coef.	Coef.		
1 (Constant)	1.610	2.002			.804	.428
TOTAL_X	.696	.074	.867		9.350	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

(Sumber: Data Diolah, 2024)

Target pasar awal PT Sido Muncul di negara tujuan ekspor adalah penduduk Indonesia dan pengunjung dari negara lain. Namun, seiring berjalannya waktu, penduduk lokal di negara tujuan ekspor semakin tertarik dengan barang-barang PT Sido Muncul. PT Sido Muncul sekarang bekerja sama dengan lebih dari 20 negara, dan di masing-masing negara tersebut, diizinkan untuk bekerja dengan lebih dari dua distributor lokal.

3.2 Hasil Analisis T-Hitung

Berdasarkan hasil perhitungan uji T, diketahui bahwa nilai *sig* variabel kompensasi (X1) $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $0.804 > 2.045$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya kompensasi secara parsial mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Mandiri Nusantara Sejahtera.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Simultan (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.751	.742	1.163

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

(Sumber: Data Diolah, 2024)

Berdasarkan tabel diketahui nilai R Square sebesar 0,751 atau sama dengan 75.1%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Semangat Kerja (Y) sebesar 75.1%, sedangkan sisanya sebesar 24.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel kompensasi yang memperoleh skor tertinggi adalah pada item pernyataan X6 yaitu “perusahaan memberikan tunjangan yang membantu memenuhi kebutuhan karyawan pemimpin cenderung bersifat tegas dalam menggerakkan standar dan peraturan” yang mendapat skor sebesar 108 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Mandiri Nusantara Sejahtera telah diberikan kompensasi berupa Tunjangan Hari Raya (THR) selama satu tahun sekali atas kinerja yang sudah didedikasikan. Menurut Gary Dessler (Rasnawati, dkk, 2022:1400) kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atas hadiah yang diberikan kepada karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Tujuan pemberian kompensasi dapat dinyatakan sebagai bentuk motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sementara item pertanyaan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan X4 yaitu “Terdapat insentif di

luar gaji yang diterima karyawan” yang mendapat skor sebesar 100 dengan kategori tinggi. Item pertanyaan tersebut memiliki skor terendah karena terdapat beberapa karyawan yang tidak memperoleh insentif atas target yang telah dicapai pada PT. Mandiri Nusantara Sejahtera. Nugraha (2020:11) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya pada sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pemberian balas jasa atau kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan motivasi kerja karyawan, maka dari itu dibutuhkan pemenuhan kompensasi agar dapat mendukung motivasi karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel semangat kerja yang memperoleh skor tertinggi adalah pada item pernyataan Y5 yaitu “karyawan dapat menghadapi tuntutan beban kerja yang diberikan” yang mendapat skor sebesar 108 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Mandiri Nusantara Sejahtera memiliki semangat dalam bekerja karena karyawan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Nitisemito (2010:431) mengemukakan bahwa salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah turunnya produktivitas.

Turunnya produktivitas ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Itu semua merupakan indikasi turunnya semangat kerja.

Sementara item pertanyaan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan Y6 yaitu “kompensasi yang diberikan sesuai dengan tuntutan kerja” yang mendapat skor sebesar 103 dengan kategori tinggi. Item pertanyaan tersebut memiliki skor terendah karena terdapat beberapa karyawan yang kurang diberikan penghargaan tergambar pada

karyawan yang sekalipun mampu menyelesaikan pekerjaannya melebihi target dalam jangka waktu yang telah ditentukan tidak memperoleh insentif atas target yang telah dicapai. Perusahaan hendaknya meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan. Seperti yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (1998:153) menyatakan sebagai berikut “Jelas bahwa kompensasi adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong yang mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat kerja”. Dari uraian tersebut bila perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya semangat kerja karyawan pun akan semakin tinggi. Jelas bahwa pemberian balas jasa/kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi linear sederhana pada uji t, didapatkan hasil bahwa hipotesis diterima artinya kompensasi secara parsial mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Mandiri Nusantara Sejahtera. Selanjutnya berdasarkan uji koefisien determinasi, diketahui nilai R^2 sebesar 0,751 atau sama dengan 75.1%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Semangat Kerja (Y) sebesar 75.1%, sedangkan sisanya sebesar 24.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Ndruru (2022) mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pengembangan Pedesaan (KSP3) Cabang Togizita. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) di Koperasi Simpan Pinjam Pengembangan Pedesaan (KSP3) Cabang Togizita. Hasil yang serupa juga ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan HSB Suleman M (2023)

mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Oriental Prima sinergi Engineering. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mandiri Nusantara Sejahtera. Selanjutnya berdasarkan uji koefisien determinasi, diketahui nilai R^2 sebesar 0,751 atau sama dengan 75.1%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Semangat Kerja (Y) sebesar 75.1%, sedangkan sisanya sebesar 24.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sehingga semakin tinggi tingkat kompensasi pada PT. Mandiri Nusantara Sejahtera maka semakin tinggi pula tingkat semangat kerja karyawan pada PT. Mandiri Nusantara Sejahtera.

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti memberikan beberapa saran, yaitu:

1. Kepada PT. Mandiri Nusantara Sejahtera hendaknya memastikan setiap karyawan telah diberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan berupa tunjangan, insentif, dan penghargaan terhadap karyawan sehingga semangat kerja karyawan pun akan semakin tinggi.
2. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya menggunakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan seperti kepemimpinan, motivasi komunikasi, dll.

DAFTAR PUSTAKA

1. Aditya, G. N. I. A. (2021). Perhitungan Kebijakan Insentif Pajak Penghasilan di Masa Pandemi Covid-19. *Eqien-Jurnal*

Ekonomi dan Bisnis, 8(2), 155-162.
<https://doi.org/10.34308/eqien.v8i2.247>

2. Agustiana, O., Nuridah, S., & Sagitarius, E. (2023). Pengaruh Insentif Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Orang Pribadi Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada UMKM Di Jakarta Utara). *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(4), 8548-8562.
3. Angreyani, A. D., Akbar, A., Haeruddin, M., Mustafa, M., & Mustafa, F. (2023). The Phantom Menace: A Moderation Analysis of Gender on MSMEs' Financial Literacy and Financial Performance. *Asian Research Journal of Arts & Social Sciences*, 21(2), 48-55.
<https://doi.org/10.9734/arjass/2023/v21i2466>
4. Angreyani, A. D. (2023). Comparative Analysis of Financial Statements with a Financial Ratio Approach: Study Case PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. and PT. Siantar Top Tbk. Period 2022. *Economics and Business Journal (ECBIS)*, 1(4), 483–494.
5. Fikri, Z., & Mardani, R. M. (2017). Pengaruh Pajak Hotel, Pajak Restoran, Dan Pajak Hiburan Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Batu (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Kota Batu Tahun 2012-2016). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 6(1).
6. Firdiansyah, M. A., Sudarmanto, E., & Fadillah, H. (2019). Pengaruh profitabilitas dan biaya operasional terhadap beban pajak penghasilan badan terutang pada perusahaan perdagangan eceran yang terdaftar di BEI (Periode 2013-2017). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Akuntansi*, 5(1).
<https://jom.unpak.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/1058>
7. Meriam, A., Angreyani, A. D., Kurniawan, A. W., Musa, M. I., & Mustafa, M. Y. (2023). Casino Royale: A Comparative Analysis of Financial Literacy and Locus of Control on SMEs' Financial Behavior. *South Asian*

Journal of Social Studies and Economics, 20(3), 195–202.
<https://doi.org/10.9734/sajsse/2023/v20i3723>

8. Haeruddin, M. I. M., Natsir, U. D., Aslam, A. P., Aswar, N. F., & Mustafa, M. (2023). When Love and Hate Collide: The Influence of Conflict on Employees' Turnover Intention. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 23(7), 16-27.
9. Haeruddin, M. I. M., Analtha, F., Haeruddin, M. I. W., Mansur, M. A. R. (2020). We could be so good together. *International Journal of Educational, Administration, Management, and Leadership*, 1(2), 77-84.
<https://doi.org/10.51629/ijeamal.v1i2.9>
10. Natsir, U. D., Dipomatmodjo, T. S. P., Arjang, A., Hidayat, M., Mustafa, M. Y. (2021). Eight Days a Week: Eustress and Distress among the Athletes. *International Journal of Human Movement and Sports Sciences*, 9(5), 912-920.
<https://doi.org/10.13189/saj.2021.090512>
11. Anggraeni, A. C., Alkaosar, B., Resanda, R., & Alim, R. A. (2024). Implementasi Metode CAMEL: Analisis Perbandingan Kesehatan Bank Periode Tahun 2014-2016. *Jurnal Riset Bisnis, Manajemen, Dan Ilmu Ekonomi*, 1(1), 8-18.
<https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/jrbme/article/view/40>
12. Mustafa, F., Mustafa, R., Sediawan, M. N. L., & Usman, E. (2024). Studi Mengenai Kinerja Keuangan Bank Bukopin Syariah Tahun 2020-2022 dengan Metode CAMEL. *Jurnal Riset Bisnis, Manajemen, Dan Ilmu Ekonomi*, 1(1), 19-24.
<https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/jrbme/article/view/42>